



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

# Sukupuolten välinen tasa-arvo tradenomien työelämässä

---

Koivistoinen, Sanna-Kaisa

Veltheim, Lotta

2012 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Hyvinkää

## Sukupuolten välinen tasa-arvo tradenomien työelämässä

Koivistoinen, Sanna-Kaisa  
Veltheim, Lotta  
Liiketalouden koulutusohjelma  
P2P-toimintamalli  
Opinnäytetyö  
Joulukuu, 2012

Koivistoinen, Sanna-Kaisa  
Veltheim, Lotta

### Sukupuolten välinen tasa-arvo tradenomien työelämässä

Vuosi	2012	Sivumäärä	113
-------	------	-----------	-----

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli toteuttaa tutkimus sukupuolten välisestä tasa-arvosta tradenomien työelämässä. Toimeksiantajana toimi ammattijärjestö, joka toteutti ensimmäisen tasa-arvotutkimuksen vuonna 2009. Opinnäytetyönä toteutettu tutkimus oli jatkoa vuoden 2009 tutkimukselle ja järjestyksessään toinen tasa-arvotutkimus. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten tradenomit kokevat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan työelämässä, sekä onko vuoteen 2009 nähden tapahtunut muutosta. Ammattijärjestö tulee toteuttamaan tutkimuksen jatkossakin säännöllisin väliajoin, jotta seuranta olisi mahdollista.

Tutkimus toteutettiin lähettämällä sähköinen kysely yksinkertaisella satunnaisotannalla valitulle neljälle tuhannelle (4 000) ammattijärjestön jäsenelle. Toimeksiantaja määritteli otoskoon ja suoritti otannan. Tutkimus suoritettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, koska ammattijärjestön jäsenmäärä on suuri, ja tutkimuksen tavoitteena oli saada numeerisia tuloksia.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostui tutkimusta tukevista teoria-aiheista. Pääaiheina teoriassa käsiteltiin sukupuolten välistä tasa-arvoa ja tasa-arvon historiaa Suomessa sekä sitä koskevaa lainsäädäntöä. Lisäksi käsiteltiin työelämän tasa-arvoa, työnantajan velvollisuuksia ja naisjohtajuutta. Tutkimusaineistoon kuului myös vuonna 2009 toteutettu tutkimus ja muita vastaavia tutkimuksia.

Tutkimustulosten mukaan työelämän tasa-arvossa on edelleen kehitettävää useilla työelämän alueilla. Naisvastaajat kokivat joissain tilanteissa jopa enemmän syrjintää kuin vuonna 2009. Tradenomit kokivat sukupuolen suurimmaksi epätasa-arvon aiheuttajaksi verrattuna raskautteen tai vanhemmuuteen. Naistradenomit kokivat myös perhevapaiden pitämisen vaikuttavan epäedullisesti palvelussuhteidensa laatuun.

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että tietoisuus tasa-arvosta on kasvanut, mutta etenkin yritysjohdossa sitä voisi vielä edistää. Tasa-arvosuunnitelmista tiedottamista yrityksissä olisi syytä lisätä. Perhevapaiden tasaisempaa jakamista vanhempien kesken tulisi tehostaa entisestään, kuten myös perhevapaasta aiheuttavien kustannusten tasaisempaa jakamista äitien ja isien työnantajien kesken.

Sukupuolten välinen tasa-arvo, syrjintä työelämässä, tradenomi

Koivistoinen, Sanna-Kaisa  
Veltheim, Lotta

### Gender Equality in the Working Life of Bachelors of Business Administration

Year	2012	Pages	113
------	------	-------	-----

The objective of this thesis was to implement a survey about gender equality in the working life of Bachelors of Business Administration. The client was a trade union, which implemented a gender equality survey for the first time in the year 2009. The survey implemented as thesis which was a continuation for the survey implemented in 2009. This was the second implemented gender equality survey. The objective of the survey was to find out how the Bachelors of Business Administration experience the actualization of gender equality in the working life and has there been any changes compared to the year 2009. The trade union will implement the survey in cyclical periods of time to enable monitoring.

The survey was implemented by sending the survey made with Internet-based survey tool for four thousand (4 000) members of the trade union chosen with simple random sampling. The client defined the size of the sample and implemented the sampling. The survey was implemented as a quantitative survey since the membership of the trade union is large and the objective of the survey was to gain numeric results.

The theoretical context consisted of the theoretical topics supporting the survey. The main topics were gender equality and the history of equality in Finland and the legislation concerning the matter. Equality in working life, employers' obligations and women's leadership were familiarized as well. The survey implemented in 2009 and other similar surveys about the topic were also a part of the research material.

According to the results of the survey, there still is room for improvement in equality in several sections of working life. In some situations female respondents experienced even more discrimination than in the year 2009. Bachelors of Business Administration experienced the gender to be the largest cause for inequality compared to pregnancy and parenthood. Female BBA's experienced the family periods of leave to affect unfavorably on the quality of their employment relationship.

From the results of the survey one can conclude that the awareness of equality has increased, but especially among management it could be promoted further to increase awareness. Informing about equality plans within the company should be improved. Equal division of the family leave between parents needs to be enhanced as well as the costs of family leave should be more equally divided between the employers of mothers and fathers.

Gender equality, discrimination in working life, Bachelor of Business Administration

## Lyhenteet

BBA	Bachelor of Business Administration
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
EIGE	European Institute for Gender Equality
ETY	Euroopan talousyhteisö
EU	Euroopan unioni
EVA	Elinkeinoelämän valtuuskunta
EY	Euroopan yhteisö
LTasa-arvov	Laki tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvovaliokunnasta 8.8.1986/610
Työelämän tietosuojal	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759
PL	Perustuslaki 11.6.1999/731
RL	Rikoslaki 19.12.1889/39
SAFA	Suomen Arkkitehtiliitto - Finlands Arkitektförbund ry
SEFE	Suomen Ekonomiliitto - Finlands Ekonomförbund - SEFE ry
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
TANE	Tasa-arvoasiain neuvottelukunta
Tasa-arvol	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609
TASY	Tasa-arvoyksikkö
TRAL	Tradenomiliitto TRAL ry
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
UN Women	United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women
VVirkamL	Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750
WIDE	Women In Development Europe
YK	Yhdistyneet kansakunnat

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
1.1	Tutkimuksen tausta.....	7
1.2	Tutkimuksen tarve.....	7
2	Tasa-arvo Suomessa.....	8
2.1	Tasa-arvon historiaa.....	8
2.2	Tasa-arvon kansallinen toteutuminen.....	9
2.2.1	Tasa-arvoministeri.....	9
2.2.2	Tasa-arvoyksikkö ja tasa-arvoasiain neuvottelukunta.....	10
2.2.3	Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta.....	10
2.2.4	Eduskunta ja hallitus.....	12
2.3	Pohjoismainen yhteistyö.....	12
2.4	Euroopan unioni.....	13
2.5	Yhdistyneet kansakunnat.....	15
3	Tasa-arvo työelämässä.....	17
3.1	Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa.....	18
3.2	Syrjintä työelämässä.....	18
3.3	Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	20
3.3.1	Perhevapaat.....	21
3.4	Tasa-arvosuunnittelu työpaikoilla.....	24
3.5	Naisjohtajuus.....	25
3.6	Tasa-arvoisen työympäristön edut.....	28
4	Aikaisemmat työelämän tasa-arvoa koskevat tutkimukset.....	29
5	Tutkimuksen toteutus.....	31
6	Tutkimustulokset.....	32
6.1	Analysointi.....	34
6.1.1	Omakohhtaiset kokemukset tasa-arvosta työelämässä.....	35
6.1.2	Työhönotto.....	43
6.1.3	Perhevapaan pitäminen.....	44
6.1.4	Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen yleensä.....	46
6.2	Yhteenveto.....	48
7	Johtopäätökset.....	50
8	Työn ja oman oppimisen arviointi.....	53
	Lähteet.....	55
	Kuviot.....	58
	Liitteet.....	59

## 1 Johdanto

TRAL ry on akavalainen tradenomi-, BBA- ja tradenomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden sekä näitä tutkintoja opiskelevien ammattijärjestö, joka on perustettu vuonna 1996.

TRAL ry:llä on noin 30 000 jäsentä, joista naisia on noin 70 % ja miehiä noin 30 %. TRAL ry on tutkintopohjainen liitto, joten se edustaa jäseniään riippumatta toimialasta, työtehtävistä tai iästä. Se on kaikkien tradenomien yhteinen työelämän palvelu-, edunvalvonta- ja markkinointiorganisaatio työmarkkinoilla. TRAL ry on yksi Akavan nopeimmin kasvavista ammattijärjestöistä.

### 1.1 Tutkimuksen tausta

TRAL ry on toteuttanut tutkimuksen sukupuolten välisestä tasa-arvosta tradenomien työelämässä ensimmäisen kerran vuonna 2009. Tutkimus toteutettiin nyt toisen kerran ja se on tarkoitus toistaa säännöllisin väliajoin, jotta tasa-arvon edistymistä työelämässä voidaan seurata.

Vuoden 2009 tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että työelämän tasa-arvossa on vielä paljon kehitettävää. Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta on ollut voimassa jo vuodesta 1986 ja sitä rikotaan edelleen. Useampi kuin joka neljännes (27,8 %) koki joutuneensa joskus epäedulliseen asemaan työelämässä sukupuolensa, raskauden tai vanhemmuuden perusteella, ja jopa 42 % naisvastaajista kertoi, että heiltä on kysytty perhesuunnitelmista ja mahdollisista raskauksista työhaastattelutilanteessa. Vain noin 20 %:lle miesvastaajista oli esitetty kysymyksiä perhesuunnitelmista. Vuoden 2009 tutkimuksen tuloksista nousi myös esille huoli erityisesti nuorten naisten asemasta työhönottotilanteessa.

### 1.2 Tutkimuksen tarve

Tutkimus toistettiin, sillä TRAL ry kokee tärkeäksi tasa-arvon toteutumisen työelämässä ja halusi selvittää, onko tilanne kehittynyt vuoteen 2009 nähden. Tutkimusta päivitettiin kartoittamaan työelämän tasa-arvotilannetta vielä tarkemmin kuin edellisessä tutkimuksessa, jotta tutkimustuloksia voidaan hyödyntää laajemmin ja konkreettisemmin esimerkiksi lainsäädännöllisessä kehitystyössä.

Tutkimuksella pyrittiin löytämään vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- Miten tradenomit kokevat sukupuolten välisen tasa-arvon työelämässä?
- Onko tradenomien kokemassa sukupuolten välisessä työelämän tasa-arvossa tapahtunut muutosta vuoteen 2009 nähden?
- Onko kokemuksissa yhtäläisyyksiä muihin aloihin verrattuna?

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu Suomen tasa-arvosta ja sen historiasta, kansainvälisestä yhteistyöstä ja sopimuksista sekä työelämän tasa-arvosta, tasa-arvoon liittyvästä lainsäädännöstä ja naisjohtajuudesta. Lisäksi käsitellään aikaisempia tutkimuksia aiheista.

Tutkimus on rajattu koskemaan ainoastaan sukupuolten välistä tasa-arvoa Suomessa ja kohdennettu tradenomien kokemaan työelämän tasa-arvoon. Sukupuolten väliset palkkaerot jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle, sillä TRAL ry toteuttaa erillisen tutkimuksen aiheesta tulevaisuudessa.

## 2 Tasa-arvo Suomessa

Tasa-arvoinen kohtelu ja tasa-arvoiset mahdollisuudet kuuluvat ihmisen perusoikeuksiin. Sukupuoli ei saisi vaikuttaa yhteiskunnallisiin tehtäviin, oikeuksiin eikä velvollisuuksiin, vaan oikeuksien ja velvollisuuksien tulisi koskea kaikkia yhdenvertaisesti. Sekä naisilla että miehillä tulee olla yhtäläiset oikeudet, mahdollisuudet ja vastuut kaikilla elämän osa-alueilla (Tietoa tasa-arvoyhteistyöstä 2012). Kunnioitus, yhdenvertaisuus, ymmärrys, elämänlaatu ja identiteetti ovat tasa-arvon perustana. (Mitä on tasa-arvo? 2011.)

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetään useissa laeissa. Tässä opinnäytetyössä käsiteltäviä lakeja ovat PL 6 §, Tasa-arvoL, TSL 4 luku kokonaisuudessaan, TSL 7 luku 9 §, RL 47 luku 3 §, Työelämän tietosuojaL 3 §, VVirkamL 11 § sekä LTasa-arvov.

### 2.1 Tasa-arvon historiaa

Pohjoismaita pidetään naisten ja miesten välisen tasa-arvon edelläkävijöinä Euroopassa. Naisten oikeuksien kehitys Suomessa alkoi vuonna 1864, kun naimattomat naiset saivat täysivaltaisuuden täytettyään 25 vuotta. Suomalaiset naiset saivat äänioikeuden poliittisissa vaaleissa vuonna 1906, jolloin he saivat myös vaalikelpoisuuden ensimmäisenä maailmassa. Naiset saivat kelpoisuuden valtion virkoihin vuonna 1926, ja vuonna 1930 vaimot vapautettiin aviomiehen holhouksesta ja saivat samalla oikeuden omaan omaisuuteen. (Aaltio-Marjosola 2001, 118–119.) Periaate samapalkkaisuudesta julkisella ja yksityisellä sektorilla hyväksyttiin vuonna 1962, ja syrjinnän kieltävä säännös sisällytettiin työsopimuslakiin vuonna 1970. Myös muita tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä tehtiin 1970-luvulla; vuonna 1972 annettiin asetus tasa-arvoasiain neuvottelukunnasta ja vuonna 1975 säädettiin isyyslaki. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädettiin vuonna 1986 ja se astui voimaan 1.1.1987 (Tasa-arvoL 1986/609, 25). Vuonna 1994 VVirkamL:iin sisällytettiin virkamiesten tasapuolisen kohtelun periaate. Vuonna 2005 Tasa-arvoL uudistettiin lähes kokonaan. (Ihmisoikeudet.net 2010.)



## 2.2 Tasa-arvon kansallinen toteutuminen

PL 6 § sisältää säännöksen yhdenvertaisuudesta sekä kiellon syrjinnästä sukupuolen perusteella. PL 6 § 4 momentin mukaan sukupuolten tasa-arvoa tulee edistää yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä. Perustuslain tasa-arvosäännös saa konkreettisemmän sisällön laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, tasa-arvolaissa. Suomessa tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta, joista on säädetty erikseen laissa (610/1986) ja asetuksessa (739/1986) tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta. Tasa-arvoon liittyvät kirjaukset alkoivat vakiintua myös hallitusohjelmissa 1990-luvulta alkaen, ja hallituksen tasa-arvo-ohjelmat ovat vakiintumassa tasa-arvopolitiikan työvälineinä. (Holli & Rantala 2009, 24–25.)

Valtion viranomaisia velvoittaa VVirkamL (750/1994), jonka 11 §:n mukaan viranomaisten on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään aseteta perusteettomasti eriarvoiseen asemaan syntyperän, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän taikka poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

### 2.2.1 Tasa-arvoministeri

Valtioneuvostossa on ollut tasa-arvoministeri 1980-luvun alusta alkaen. Tasa-arvoministerille on määrätty tasa-arvoasiat varsinaisen ministerisalkun ohella. Tasa-arvoasioita ei ole sidottu mihinkään tiettyyn salkkuun, vaikka ne useimmiten onkin sijoitettu sosiaali- ja terveysministeriössä toimivalle ministerille. Tällä hetkellä tasa-arvoasioista vastaa kulttuuri- ja urheiluministeri Paavo Arhinmäki (Valtioneuvosto 2012). Kulttuuri- ja urheiluministerin varsinainen salkku on opetusministeriössä. (Holli & Rantala 2009, 36–37.)

Tasa-arvoministerin toimenkuva on väljä; se riippuu pitkälti hallitusohjelman kirjauksista sekä tasa-arvoministerin omasta aktiivisuudesta tasa-arvoasioissa. EU:n tasa-arvoministereillä on yhteisiä kokouksia, joihin tasa-arvoministeri osallistuu. Näissä kokouksissa kehitetään eurooppalaisen tasa-arvopolitiikan suuntaviivoja. Ministeri ei osallistu hallituksen tasa-arvo-ohjelman seurantatyöryhmään, mutta hän on aktiivinen ohjelman toteuttamisessa. Hän on esimerkiksi esittelevä ministeri hallituksen iltakoulussa, mikäli tasa-arvo-ohjelmaa käsitellään. Varsinainen tasa-arvo-ohjelman seurantatyöryhmän jäsenten tarkoitus on viedä ohjelman asioita läpi omissa ministeriöissään. (Holli & Rantala 2009, 36–37.)

### 2.2.2 Tasa-arvoyksikkö ja tasa-arvoasiain neuvottelukunta

TASY on STM:n talous- ja suunnitteluosaston alainen yksikkö, jonka pääasiallinen tehtävä on huolehtia hallitusohjelman tasa-arvokirjausten toimeenpanosta, etenkin hallituksen tasa-arvo-ohjelman laatimisesta ja sen toteutumisesta (Hallinto- ja suunnitteluosasto 2012). TASY:n tehtäviin kuuluu hallituksen tasa-arvopolitiikan valmistelun lisäksi kansallisen tasa-arvolainsäädännön valmistelu ja seuranta, EU:n tasa-arvolainsäädännön valmistelu kansallisella tasolla ja neuvostossa, EU:n tasa-arvopolitiikkaan osallistuminen, Pohjoismaiden ministerineuvoston, Euroopan neuvoston ja YK:n tasa-arvotyöhön osallistuminen, lausuntojen antaminen, sukupuolten tasa-arvon tietopohjan koordinointi sekä STM:n tasa-arvotyöryhmään osallistuminen. (Holli & Rantala 2009, 38–39.) Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan pääsihteeri, suunnittelija ja osastosihteeri on sijoitettu hallinnollisesti tasa-arvoyksikköön (Hallinto- ja suunnitteluosasto 2012).

TANE on STM:n yhteydessä toimiva parlamentaarinen neuvottelukunta. Se on perustettu vuonna 1972 ja on Suomen vanhin tasa-arvoelin. TANE on tasa-arvopoliittinen toimija, jolla on valtionhallinnossa neuvoa-antava rooli. (Holli & Rantala 2009, 48.) TANE:n tehtävänä on tehdä aloitteita, edistää käynnissä olevien tasa-arvopoliittisten kysymysten käsittelyä, seurata ja edistää naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista yhteiskunnassa, edistää tasa-arvoa koskevaa tutkimustoimintaa ja tutkimustulosten hyödyntämistä, seurata alan kansainvälistä kehitystä sekä huolehtia yhteistyön edistämisestä viranomaisten, työmarkkinajärjestöjen ja muiden yhteisöjen kesken. Sen tehtävät on määritelty asetuksessa 389/2001 (Holli & Rantala 2009, 48). TANE:n jäsenistössä ovat edustettuina eduskuntapuolueet vaalien tuloksen mukaisesti ja siihen kuuluvat poliitikkojen lisäksi virkamiehiä, järjestöjen edustajia sekä tutkijoita, ja he luovat yhdessä uusia tasa-arvopolitiikan linjoja. TANE toimii myös lainsäädännön asiantuntijana; siltä pyydetään muun muassa lausuntoja ministeriöiden asettamien työryhmien mietinnöistä, ja myös eduskunnan valiokunnat pyytävät sen asiantuntijoita kuultavikseen säännöllisesti. TANE osallistuu vuosittain YK:n naisten asema -toimikunnan työskentelyyn. (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta tasa-arvon edistäjänä 2011.)

### 2.2.3 Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta

Tasa-arvovaltuutettu on valtioneuvoston nimittämä valtuutettu, joka nimitetään enintään viiden vuoden määräajaksi kerrallaan. Tasa-arvovaltuutetulla on oma toimisto ja toimistopäällikkö. Tämän lisäksi valtuutetun toimistossa voi olla myös ylitarkastajan, esittelijän, erikoistutkijan ja suunnittelijan virkoja. Sekä tasa-arvovaltuutetun että toimistopäällikön kelpoisuusvaatimuksena on oikeustieteen kandidaatin tutkinto, perehtyneisyys viran tehtäväalaan sekä käytännössä osoitettu johtamistaito. Valtioneuvosto nimittää toimistopäällikön, mutta muu henkilökunta, joka koostuu pääosin juristeista, on STM:n nimittämää. Tasa-arvovaltuu-

tetun toimisto on sijoitettu STM:n hallinto-osaston yhteyteen ja on yksi sen tulosryhmistä. (Holli & Rantala 2009, 43.)

LTasa-arvov (610/1986) säädettyjä valtuutetun tehtäviä ovat tasa-arvolain noudattamisen valvonta, tiedon antaminen tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta, naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen seuraaminen yhteiskunnan eri aloilla sekä tasa-arvolain tarkoituksen toteutumisen edistäminen aloitteiden, neuvojen ja ohjeiden avulla. Valtuutetulla on tasa-arvolain valvontaan laajat tiedonsaantioikeudet, joiden lisäksi hän voi tehdä myös tarkastuksia työpaikoille, oppilaitoksiin ja etujärjestöihin. Muiden viranomaisten on tarvittaessa annettava virka-apua näiden tarkastusten toimittamiseen. (Holli & Rantala 2009, 43–44.)

Tasa-arvovaltuutetun toimiala on yleinen ja kaikki yhteiskunnan toiminta-alueet kattava, eli sama kuin Tasa-arvoL:n soveltamisala. Valtuutetulla ei tosin ole toimivaltaa puuttua asioihin, jotka kuuluvat muiden viranomaisten toimialaan, kuten esimerkiksi tuomioistuimien toimintaan. Valtuutetun tehtävä on antaa ohjeita ja neuvoja, mikäli henkilö, joka epäilee joutuneensa kielletyn syrjinnän kohteeksi, tätä pyytää. Valtuutetun tulee yrittää estää lainvastainen menettely havaitessaan, että lain velvoitteita laiminlyödään tai säännöksiä rikotaan. Tasa-arvovaltuutettu ei voi viedä syrjintäasiaa tuomioistuimeen omissa nimissään, mutta hän voi viedä asian tasa-arvolautakuntaan. Valtuutetun tehtäviin kuuluu myös valvoa tasa-arvosuunnittelua. (Holli & Rantala 2009, 44, 46.) Tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen lainvalvontaviranomainen. Tällä hetkellä valtuutettuna toimii Pirkko Mäkinen. (Tasa-arvovaltuutettu 2012.) Yhteistyötä tasa-arvovaltuutettu tekee pohjoismaisella ja eurooppalaisella tasolla (Kansainvälinen yhteistyö 2012).

Toinen Tasa-arvoL:n noudattamista valvova viranomainen on tasa-arvolautakunta. Siihen kuuluu puheenjohtajan lisäksi neljä jäsentä sekä kunkin jäsenen henkilökohtainen varajäsen. Valtioneuvosto nimittää jäsenet kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Lautakunnassa on oltava sekä miehiä että naisia, joiden on oltava vähintään oikeustieteen kandidaatteja. Lisäksi siellä tulee olla edustettuna sekä tasa-arvoasioiden että työelämän tuntemus. Syrjintäasiat lautakunnan käsittelyyn voivat viedä tasa-arvovaltuutettu ja työmarkkinajärjestöt. Tällöin lautakunta voi antaa sitovan ratkaisun asiaan ja kieltää lain vastaisen toiminnan uusimisen tai jatkamisen. Lautakunta voi myös määrätä uhkasakon kiellon tehosteeksi. Valitukset tasa-arvolautakunnan päätöksistä tehdään korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Lautakunnan toimintamuotona on myös lausuntojen antaminen; tuomioistuimet voivat pyytää lausuntoa Tasa-arvoL:n syrjintäkieltoja koskevien säännösten soveltamisesta asian ollessa merkittävä. (Holli & Rantala 2009, 48.)

#### 2.2.4 Eduskunta ja hallitus

Eduskunnan työelämävaliokunnan nimi muutettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnaksi 2000-luvun alussa. Tämän eduskunnan pysyvän erikoisvaliokunnan jäseninä toimivat 17 varsinaista jäsentä ja 9 varajäsentä, ja sen apuna toimii kaksi valiokuntasihteeriä sekä kaksi muuta hallintotehtäviä hoitavaa henkilöä. Valiokunnan tehtäviin kuuluu työympäristöä, työvoimaa ja työllisyyttä koskevien asioiden lisäksi tasa-arvoasioiden käsittely. Se käsittelee muun muassa eduskunnalle annetut sukupuolten tasa-arvoa koskevat lakiesitykset ja muut aihepiiriin liittyvät asiat sekä antaa pyydettäessä lausuntoja aiheesta muille valiokunnille. Valiokunnan painopiste on kuitenkin työelämän säätelyssä, joten tasa-arvoasiat ovat vain osa valiokunnan kokonaistehtävistä. (Holli & Rantala 2009, 52.)

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman tehtävänä on koordinoida ja koota hallituksen toimia sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamiseksi (Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012–2015, 3). Painopisteet, joihin ohjelma perustuu, ovat hallitusohjelma sekä valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (Tasa-arvo-ohjelma 2012). Hallituksen tasa-arvo-ohjelma vuosille 2008–2011 oli järjestyksessään neljäs (Holli & Rantala 2009, 25). Tasa-arvo-ohjelmaa työstää hallituksen tasa-arvo-ohjelmatyöryhmä, jonka tehtäviin kuuluu laatia ehdotus valtioneuvoston periaatepäätökseksi ohjelmasta, vastata sen toimeenpanon varmistamisesta ja seurannasta hallituskauden ajan. Ryhmä tekee myös suunnitelman seurannasta ja arvioinnista, laatii väliraportin ohjelman etenemisestä ja laatii hallitukselle loppuraportin ohjelman toteutumisesta hallituskauden loppuun mennessä. Lisäksi sen tehtäviin kuuluu seurata valtioneuvoston tasa-arvoselonteon toimeenpanoa. Tämänhetkisen työryhmän toimikausi on 20.1.2012–30.4.2015. (Hallituksen tasa-arvo-ohjelmatyöryhmä 2012.)

#### 2.3 Pohjoismainen yhteistyö

Pohjoismaat ovat tehneet yhteistyötä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi yli 30 vuotta. Yhteistyöhön osallistuvat Suomi, Ruotsi, Norja, Tanska ja Islanti sekä Ahvenanmaa, Grönlanti ja Färsaaret (Virallinen pohjoismainen yhteistyö 2012). Pohjoismaiden neuvosto on näiden maiden parlamentaarikkojen yhteistyöelin, joka toimii muun muassa Pohjoismaiden hallitusten neuvonantajana. Neuvoston tarkoituksena on, että Pohjoismaissa miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja heidän tasa-arvoisen kohtelunsa tulee olla selviö kaikilla yhteiskunnan alueilla. (Tietoa pohjoismaiden yhteistyöstä 2012.)

Pohjoismaat tekevät tasa-arvoyhteistyötä, sillä niiden tavoitteet ovat yhteisiä, vaikka maiden tasa-arvopolitiikoissa löytyy eroja. Pohjoismaat voivat käydä poliittista keskustelua, oppia toistensa kokemuksista ja löytää tehokkaimmat strategiat auttamaan yhteisten päämäärien

saavuttamista. Pohjoismaat tapaavat vuosittain YK:n naisten asemaa käsittelevän toimikunnan istunnon yhteydessä järjestettävässä oheistapahtumassa tavoitteenaan levittää tietoa pohjoismaisesta tasa-arvoyhteistyöstä. Pohjoismaiden ministerineuvosto koostuu maiden tasa-arvoministereistä, joilla on epävirallinen kokous istunnon yhteydessä. (Tietoa pohjoismaiden yhteistyöstä 2012.)

## 2.4 Euroopan unioni

Euroopan yhteisön tasa-arvosäätely on alkanut jo vuonna 1957 perussopimukseen sisältyvästä samapalkkaisuutta koskevasta artiklasta, jossa määrätään jokainen jäsenvaltio huolehtimaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka niin miehille kuin naisillekin. Vuonna 1997 sukupuolten välistä tasa-arvoa vahvistettiin edelleen Amsterdamin sopimuksella, jossa yhdeksi yhteisön päämäärästä nimetään naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen. Amsterdamin sopimuksella myös sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen periaate lisättiin perussopimukseen; yhteisön edellytetään pyrkivän poistamaan eriarvoisuutta sukupuolten välillä kaikessa toiminnassaan. Tämä on tasa-arvon edistämisen tärkeimpiä strategioita, ja sen avulla tasa-arvon edistäminen ei jää erilliseksi osakseen unionin toiminnassa ja päätöksenteossa. Vuonna 2000 Nizzassa allekirjoitettuun Euroopan unionin perusoikeuskirjaan on kirjattu perussopimusten lisäksi sukupuolten tasa-arvon periaate. Siinä kirjataan yhteen unionin kansalaisten ja unionin alueella asuvien henkilöiden poliittiset, taloudelliset ja sosiaaliset oikeudet sekä kansalaisoikeudet ensimmäistä kertaa. Kirjan kuudesta luvusta kolmas käsittelee tasa-arvoa. (Euroopan unioni tasa-arvoa tekemässä 2009, 11.)

Perusoikeuskirjasta tuli oikeudellisesti sitova Lissabonin sopimuksella. Näin ollen unionin kansalaiset voivat vedota siihen tuomioistuimissa unionin lainsäädäntöön liittyvissä kysymyksissä. Perusoikeuskirjassa kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielto sisältyy artiklaan 21, ja artiklassa 23 säädetään, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla. Artiklassa mainitaan erikseen työelämä ja palkkaus. Lissabonin sopimus allekirjoitettiin vuonna 2007 laajentuneen EU:n toiminnan tehostamiseksi. Sopimus päivittää EU:n perussopimuksia ja se astui voimaan 1. joulukuuta 2009 kaikkien jäsenmaiden ratifioitua sen. Sopimuksen keskeisten uudistusten myötä unionista tuli yksi oikeushenkilö, ja parlamentin valta kasvoi siten, että sopimukseen lisättiin aloja, joilla parlamentti osallistuu lainsäädäntötyöhön. Sopimukseen lisättiin myös kansalaisaloite. Tasa-arvon osalta suuria muutoksia ei sopimuksen myötä tullut, mutta tasa-arvo määriteltiin yhdeksi EU:n perustana olevaksi arvoksi. Näin ollen sopimuksella ei ollut suuria vaikutuksia unionin tasa-arvopolitiikkaan. Lissabonin sopimuksen myötä parlamentin valta lisääntyi, joten on mahdollista, että tasa-arvoa koskevat kysymykset nousevat useammin esille EU:n lainsäädäntötyössä. Eurooppalainen feministinen verkosto WIDE on kritisoinut sopimusta siitä, ettei perusoikeuskirjassa mainita joitakin naisille

tärkeitä oikeuksia, kuten oikeutta lailliseen aborttiin ja ehkäisyyn. (Euroopan unioni tasa-arvoa tekemässä 2009, 11, 15–17.)

Euroopan unionissa on useita toimielimiä, jotka vastaavat tasa-arvon edistämisestä. Euroopan komissio tekee uutta lainsäädäntöä koskevia ehdotuksia parlamentille ja neuvostolle sekä vastaa niiden päätösten toimeenpanosta. Komissio on toimielin, joka on riippumaton jäsenmaiden hallituksista. Komissio myös hallinnoi EU:n politiikkaa ja talousarvioita sekä valvoo EU:n lainsäädännön soveltamista. Komissiossa on työllisyys- ja sosiaaliasiain pääosaston tasa-arvoasioiden yksikkö, joka vastaa tasa-arvoasioista. Vuonna 2008 perustettiin yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevä neuvoa-antava komitea, joka koostuu jäsenvaltioiden ministerien edustajista. Komitea seuraa tasa-arvoasioiden kehittymistä EU:ssa ja tiedottaa niistä komissiolle, ja siinä on edustettuna myös työmarkkinaosapuolet sekä European Women's Lobby, joka on Euroopan unionin suurin naisjärjestöjen kattojärjestö. (Euroopan unioni tasa-arvoa tekemässä 2009, 12, 20.)

Euroopan parlamentti säätää yhdessä ministerineuvoston kanssa unionin lait ja hyväksyy talousarvion. Parlamentti on EU:n ainoa vaaleilla valittu toimielin. Sen jäsenet jakautuvat 20 valiokuntaan, joista yksi on naisten oikeuksien ja sukupuolten valiokunta. Unionin tärkein päätöksentekaelin on ministerineuvosto, jossa kokoontuvat jäsenvaltioiden ministerit käsiteltävän asian alalta. Neuvosto päättää tasa-arvoasioista usein yhteispäätösmenettelyllä, jolloin säädöksen hyväksyminen edellyttää sekä neuvoston että parlamentin hyväksyntää. Lisäksi on vielä EY:n tuomioistuin, joka varmistaa EU-lainsäädännön samanlaisen tulkinnan ja soveltamisen jäsenvaltioissa. Sen oikeuskäytäntö vaikuttaa siihen, kuinka jäsenvaltioiden tasa-arvolainsäädäntöä tulee tulkita. Yksittäinen kansalainen voi vaatia perustamissopimuksen artiklan soveltamista ristiriidassa olevan kansallisen oikeuden säännöksen sijaan. (Euroopan unioni tasa-arvoa tekemässä 2009, 12–13.)

Euroopan tasa-arvoinstituutin EIGE:n perustamisesta päätettiin vuonna 2006, ja se avattiin Liettuan Vilnaan virallisesti vuonna 2010 (Tasa-arvotiedon keskus Minna 2012). Perustamisesta päättivät Euroopan parlamentti ja neuvosto. EIGE auttaa jäsenmaita edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kaikessa poliittisessa päätöksenteossa ja toimii tasa-arvokysymyksissä muiden EU:n toimielinten tukena. EIGE tiedottaa myös sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä aiheista ja harjoittaa alan tutkimusta. (Euroopan unioni tasa-arvoa tekemässä 2009, 13.)

Euroopan unionin tasa-arvopolitiikkaa ohjaavat lainsäädännön lisäksi komission ja neuvoston hyväksymät tasa-arvostrategiat ja poliittiset sitoumukset. Vuonna 2006 vahvistettiin Euroopan tasa-arvosopimus, joka sisältää unionin tasa-arvopolitiikan painopisteet ja tarvittavat toimenpiteet. (Tasa-arvotiedon keskus Minna 2012.) Sopimus on päivitetty vuosiksi 2011–2020 ja siinä kiinnitetään huomiota erityisesti miesten ja naisten palkkaerojen poistamiseen, työlli-

syyden ja sosiaaliturvan kehittämiseen, naisten ja miesten paremman työ- ja yksityiselämän tasapainon edistämiseen sekä kaiken naiseen kohdistuvan väkivallan torjumiseen. (Euroopan unionin toimielinten, elinten, toimistojen ja virastojen tiedotteet 2011.)

Vuonna 2010 Euroopan komissio laati naisten peruskirjan, jolla juhlistettiin Pekingin julistuksen ja toimintaohjelman 15. vuosipäivää sekä kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan YK:n yleissopimuksen 30. vuosipäivää (Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle 2010). Sen tarkoituksena on osoittaa komission vahva sitoumus tasa-arvon edistämiseen. Naisten peruskirjassa määritellään tärkeimmiksi tasa-arvon edistämisen alueiksi seuraavia: yhdenvertainen taloudellinen riippumattomuus, sukupuolten palkkaeron poistaminen, tasa-arvo poliittisessa ja taloudellisessa päätöksenteossa, sukupuoleen perustuvan väkivallan lopettaminen sekä sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen EU:n ulkosuhteissa. Samana vuonna Euroopan komissio hyväksyi uuden naisten ja miesten tasa-arvostrategian vuosille 2010–2015. Strategia on rakennettu vastaamaan naisten peruskirjassa määritettyjä tasa-arvopoliittikan painopisteitä. Sen toimenpiteet ja tavoitteet kohdistuvat muun muassa samapalkkaisuuteen, päätöksentekoon, taloudelliseen tasa-arvoon, sukupuoleen perustuvaan väkivaltaan sekä tasa-arvoon EU:n ulkosuhteissa. (Tasa-arvotiedon keskus Minna 2012.)

## 2.5 Yhdistyneet kansakunnat

YK:n toiminta naisten tasa-arvon edistämiseksi alkoi vuonna 1945, jolloin YK:n peruskirjaan sisältyi sukupuolten välisen tasa-arvon periaate, jonka päämääränä oli tasa-arvon edistäminen ihmisoikeutena. Vuotta myöhemmin, 1946, ihmisoikeuksia käsittelevään komissioon perustettiin alakomissioksi naisen asemaa käsittelevä komissio. Tästä tuli pian itsenäinen komissio, jonka jäsenmäärä oli aluksi 15, kuten ihmisoikeuksien komissiossa. Jäsenmäärä kasvoi myöhemmin 23 jäseneen. Naisten aseman kartoittaminen ja normittaminen tapahtui vuosina 1947–1962, jolloin tehtiin sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistava ja sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävä yleissopimus, sekä annettiin julistuksia koskien kansalaisuutta ja avioliittoa, naisten oikeuksia poliittisessa toiminnassa, työelämässä ja koulutuksessa. Julistus naisiin kohdistuvan syrjinnän poistamisesta annettiin vuonna 1967. (YK ja naiset 2012.)

Kansainvälisen naistenvuoden maailmankonferenssissa vuonna 1975 hyväksyttiin maailman toimu suunnitelma naisten aseman parantamiseksi. Konferenssissa päätettiin myös perustaa rahasto kehitysmaissa asuvien naisten kehityspyrkimysten tukemiseksi sekä YK:n alainen naisten asemaa edistävä tutkimus- ja koulutusinstituutti. Samalla julistettiin naisten vuosikymmen, 1976–1985, hyväksytyn naisten aseman parantamissuunnitelman toteuttamiseksi. Vuonna 1979 yleiskokous hyväksyi CEDAW-sopimuksen eli naisten syrjinnän poistavan yleissopimuksen, ja vuoden 1993 maailman ihmisoikeuskonferenssissa naisten oikeudet hyväksyttiin ihmis-

oikeuksiksi. Pekingin julistus ja toimintaohjelma hyväksyttiin vuonna 1995, ja vuoden 2010 YK:n yleiskokouksessa päätettiin YK:n tasa-arvojärjestön, UN Womenin, perustamisesta edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja naisten voimaannuttamista maailmassa. (YK ja naiset 2012.)

Kuten edellä mainittu, vuonna 1979 YK:n yleiskokouksessa hyväksyttiin naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus, CEDAW-sopimus, joka loi maailmanlaajuiselle tasa-arvolle pohjan. Sopimuksen tavoitteena on edistää naisten osalta ihmisoikeuksien tasa-arvoista toteuttamista ja se sisältää säännöksiä muun muassa kansalaisuudesta, koulutuksesta, työelämään osallistumisesta, naisten taloudellisista oikeuksista sekä terveydenhuollosta. Sopimus hyväksyttiin YK:n yleiskokouksessa 18. joulukuuta 1979 ja tarvittava määrä valtioita oli ratifioinut sen syyskuussa 1981. Sopimus tuli voimaan nopeammin kuin yksikään aiempi YK:n ihmisoikeussopimus. YK:n 192 jäsenvaltiosta 185 on hyväksynyt sopimuksen, mukaan lukien Suomi vuonna 1986. (CEDAW-sopimus 2012.)

CEDAW-sopimus toi naisnäkökulman moniin kansainvälisesti jo tunnustettuihin ihmisoikeusongelmiin ja sitä pidetään yhtenä YK:n merkittävimmistä tasa-arvoa edistävästä julistuksista. Sopimuksen hyväksyneiden valtioiden velvoitetaan kehittävän lainsäädäntöään naisiin kohdistuvan syrjinnän poistamiseksi sekä sisällyttävän tasa-arvoperiaatteen lainsäädäntöönsä. Lisäksi kulttuurisidonnaisia tapoja tulee pyrkiä muuttamaan naisten aseman parantamiseksi. Vuonna 1999 sopimukseen hyväksyttiin lisäpöytäkirja, jolla luotiin oikeus tehdä valituksia CEDAW-komitealle (Kansainvälinen yhteistyö ja sitoumukset 2011). Suomi ratifioi pöytäkirjan joulukuussa 2000 ensimmäisten valtioiden joukossa. (CEDAW-sopimus 2012.) Sopimuksen toimeenpanoa ja sopimusvelvoitteiden noudattamista valvoo CEDAW-komitea, joka on naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitea. Valvonnan tärkein muoto on sopimusvaltioiden määräämiskaisraportointi; sopimusvaltioiden laatimia raportteja käsitellään istunnossa, jossa komitea tekee raportin perusteella kysymyksiä kyseisen valtion edustajalle. Tämän jälkeen komitea laatii valtion tasa-arvotilanteesta päätelmät sekä ehdottaa jatkotoimenpiteitä. (Holli & Rantala 2009, 20.)

Pekingin julistus ja toimintaohjelma on vuonna 1995 Pekingissä, YK:n neljännessä naisten maailmankonferenssissa, hyväksytty toimintasuunnitelma. Suunnitelmassa on 362 kohtaa, jotka suosittelevat toimenpiteitä kriittisillä toiminta-alueilla. Kriittisiksi alueiksi on lueteltu naiset ja köyhyys, naisten kasvatus ja koulutus, naiset ja terveys, naisiin kohdistuva väkivalta sekä naiset ja aseelliset konfliktit. Naiset ja talous sekä naiset vallankäytössä ja päätöksenteossa nostettiin myös esille. Lisäksi kriittisinä toiminta-alueina mainitaan institutionaaliset mekanismit naisten aseman edistämiseksi, naisten ihmisoikeudet, naiset ja tiedotusvälineet, naiset ja ympäristö sekä tytöt. Konferenssissa hyväksyttiin periaatteita, jotka laajentavat entisestään naisten oikeuksia. Periaatteissa sovittiin, että myös naisten oikeudet ovat ihmis-



oikeuksia, kaikilla on oltava sama oikeus perintöön ja että vastuu ja oikeus lastensa kasvatuksesta ovat vanhemmilla. Laittomista aborteista ei saa seurata rangaistusta, ja perheen on oltava yhteiskunnan perusta kaikissa eri muodoissaan. Lisäksi hyväksyttiin vielä periaatteet, että eri uskonnollisia ja kulttuuriarvoja tulee kunnioittaa pyrkimyksessä saavuttaa tasa-arvo ja että naisilla on oltava kehitys ja rauha. Raiskaus katsotaan sotarikokseksi, ja kotona tehdylle työlle on tunnustettava kansantaloudellinen arvo. Median ja yksityisen sektorin on tuotettava materiaalia, jossa esitellään myös johtavassa asemassa olevien naisten kykyä yhdistää työ ja perhe. (Pekingin julistus ja toimintaohjelma 2012.)

### 3 Tasa-arvo työelämässä

Tasa-arvon toteutumisaikoihin kuuluu sekä työ- että perhe-elämä (Aaltio-Marjosola 2001, 30). Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuolten välistä syrjintää, edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja naisten asemaa etenkin työelämässä (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2011, 17). Jäppinen (2009, 19) toteaa, että tasa-arvolla tavoitellaan työelämässä yhtäläistä arvostusta, vapautta häirinnästä, samapalkkaisuutta, samoja mahdollisuuksia urakehityksessä sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Työelämän tasa-arvon edistäminen tarkoittaa, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi kaikissa työelämän tilanteissa sukupuolesta riippumatta. Työnantajalla on vastuu valvoa, että tasa-arvolakia noudatetaan, mutta jokaisella työntekijällä on vastuu omasta tasa-arvoisesta käytöksestään. (Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? 2005, 6). Aaltio-Marjosolan (2001, 30) mukaan työelämän tasa-arvon toteuttamisen odotukset kohdistuvat yritysjohtoon ja henkilöstöpolitiikkaan.

Tasa-arvoisuuden luonteeseen ei aina kuulu mallia, joka perustuu vastakkainasetteluun, samanlaistamiseen ja keskinäiseen vertailuun. Perusteena tasa-arvossa on yksilön itseisarvo ja ihmisarvo. Parhaimmillaan tasa-arvo sukupuolten välillä saattaa tukea naisten ja miesten yksilöllisyyttä ja kehittymismahdollisuuksia työelämässä ja siten edistää tasa-arvoisten työyhteisöjen syntymistä. Tasa-arvoisessa työyhteisössä sekä naisilla että miehillä on tilaa ja ulottuvuuksia toimia. Tällaisissa työyhteisöissä sukupuoli ei ole rajoite vaan voimavara. Tasa-arvon tulisi korostaa yksilön ainutkertaisuutta ja tukea hänen mahdollisuuksiaan. (Aaltio-Marjosola 2001, 34.)

Hallituksen työelämää koskeviin tasa-arvotavoitteisiin kuuluu naisyrittäjyyden edistäminen, perhevapaiden tasaisempi jakaminen vanhempien kesken, sukupuolten palkkaerojen kaventaminen sekä samapalkkaisuuden edistäminen. Myös perhevapaakustannusten tasaisempi jakaminen eri alojen työnantajien välillä ja epätyypillisten, erityisesti määräaikaisten työsuhteiden tai sen haittojen vähentäminen on asetettu tavoitteiksi. Lisäksi tavoitteina on työelämän segregaaation lieventäminen, naisten urakehityksen edistäminen ja naisjohtajien määrän lisääminen. Hallituksen työelämän tasa-arvotavoitteet ovat pysyneet 10–15 vuoden ajan mel-

ko samoina, vaikka painotukset ovat välillä muuttuneet. (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 135.)

### 3.1 Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Jokaisella työnantajalla on velvollisuus toimia sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Velvollisuus koskee työnantajia niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. Työnantajan velvollisuuksista tasa-arvon edistämiseksi säädetään Tasa-arvoL 6 §:ssä. Työnantajan tulee toimia niin, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä, edistää naisten ja miesten tasapuolista jakautumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työnantajan tulee myös edistää tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa, kehittää työoloja niin, että ne sopivat sekä naisille että miehille, helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työjärjestelyihin sekä toimia siten, että sukupuoleen perustuva syrjintä voitaisiin ehkäistä jo ennalta. (Tasa-arvoL 609/1986, 6; Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 70.)

### 3.2 Syrjintä työelämässä

Tasa-arvoL 7 §:ssä säädetään välittömästä ja välillisestä syrjinnästä sukupuolen perusteella. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella sekä raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat joutua tosiasiallisesti epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella sekä vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella eri asemaan asettamista. Myös seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää pidetään lain mukaan syrjintänä. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, mutta jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. (Tasa-arvoL 609/1986, 7.)

Tasa-arvoL 8 §:ssä säädetään syrjinnästä työelämässä, joka koskee sekä julkista että yksityistä sektoria. Syrjintäkiellon rikkominen on kielletty hyvitysseuraamuksen uhalla. Säännöksessä kielletään syrjintä työhönotossa, tehtävään tai koulutukseen valitessa, palkkauksessa ja muis-

sa palvelussuhteen ehdoissa. Syrjivä työnjohto, syrjintä työoloissa, palvelussuhteen päättämisessä ja työntekijän siirrossa on myös kielletty säännöksessä. Suuri osa palkansaajista on työoloja koskevien tutkimusten mukaan tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä työpaikalla toteutuvaan tasa-arvoon. Naiset kuitenkin kokevat enemmän sukupuoleen liittyvää syrjintää kuin miehet. Arvioissa tasa-arvon toteutumisesta ei ole tapahtunut juurikaan muutosta viimeisen vuosikymmenen aikana. Naisten näkemykset tasa-arvon toteutumisesta ovat olleet kielteisempiä kuin miesten. Sukupuolten välisestä tasa-arvosta työelämässä ei hahmotu selkeää kokonaiskuva tutkimusten ja selvitysten perusteella, mutta niiden antama tieto viittaa siihen, että syrjintä koskee erityisesti muun muassa työhönottoa, raskautta ja vanhemmuutta sekä määräaikais- ja osa-aikatyötä. (Tasa-arvoL 609/1986, 8; Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 64–65.)

Työsyrjintärikoksista säädetään RL 47:3:ssä. Säännös kieltää työnantajaa tai tämän edustajaa työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettamasta työnhakijaa ja työntekijää epäedulliseen asemaan muun muassa sukupuolen takia. Jos kieltoa laiminlyödään, työnantaja tai tämän edustajansa on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi työsyrynnästä. (RL 39/1889, 47:3.)

Työelämän tietosuojal 3 § koskee tarpeellisuusvaatimusta. Tarpeellisuusvaatimus tarkoittaa sitä, että työnantajalla on oikeus käsitellä vain sellaisia henkilötietoja, joilla on välitön vaikutus työntekijän työsuhteeseen. Jos työnantajan pyytämät tiedot vaikuttavat osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työsuhte-etuuksien tarjoamiseen, taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta, voi niillä olettaa olevan välitön vaikutus työsuhteeseen. Tästä vaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Tällä pyritään estämään tarpeettomien tietojen keräämistä ja edistämään päätöksentekoa ainoastaan relevanttien tietojen perusteella, jotta voitaisiin vaikuttaa siihen, ettei työnhakijoita tai työntekijöitä syrjittäisi. (Työelämän tietosuojal 759/2004, 3; Nyssölä 2009, 64.) Tasa-arvovaltuutetun (2010) mukaan työhönottotilanteessa on kiellettyä kysyä hakijan perheasioista. Tasa-arvolaisissa säädetään, ettei työnhakijoita saa asettaa eriarvoiseen asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden takia. Näin ollen näihin liittyvien seikkojen, kuten esimerkiksi siviilisäädyn tai lastenhankkimissuunnitelmien kysyminen työhönottotilanteessa on tasa-arvolain vastaista. (Tasa-arvovaltuutettu 2010.) Myös tietosuoja-valtuutettu on todennut, että tiedot parisuhteista tai lasten syntymävuosista ovat harvoin tarpeellisia tietoja työntekijää haettaessa. Täten työnantajalla ei ole yleistä oikeutta tiedustella työnhakijan raskaudesta tai aikeista hankkia lapsia. (Nieminen 2011, 26.)

Syrjintää työhönotossa koskevaa säännöstä (Tasa-arvoL 8 § 1. mom. kohta 2) sovelletaan silloin, kun ansioituneempi hakija syrjäytetään vähemmän ansioituneen ja eri sukupuolta olevan

hakijan saadessa työpaikan. Työnantajan syrjäyttäessä ansioituneemman vastakkaista sukupuolta olevan hakijan syntyy syrjintäolettaja, joka työnantajan täytyy kumota vastanäytöllä. Ansioituneemman hakijan voi syrjäyttää ainoastaan painavalla ja hyväksyttävällä syyllä. Ellei työnantaja pysty esittämään riittävää näyttöä, on oletettava valinnan tapahtuneen sukupuolen perusteella. (Äimälä, Åström & Nyyssölä 2012, 15.) Kanteen syrjinnästä voi nostaa vasta työhönottopäätöksen valmistuttua, ei valintaprosessin aikana. Tähän tulisi jatkossa puuttua, jotta hyvityssanktio saataisi ulottumaan myös valintaprosessiin. (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 64.)

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksen (2011, 10) mukaan syrjintä raskauden ja perhevapaiden käytön mukaan on ollut ongelma koko 2000-luvun ajan. Useimmiten, kun rikoslain työsyryntäkieltoa sovelletaan sukupuoleen perustuvan syrjintäkiellon nojalla, kyse on raskauteen perustuvasta syrjinnästä. Tilanne ei ole muuttunut vuodesta 2002, jolloin työmarkkinajärjestöt kuvasivat kyselyssään määräaikaisten työsopimuksen uusimatta jättämisen työntekijän raskauden takia tyypillisimmäksi tasa-arvo-ongelmaksi. Vuonna 2005 tasa-arvovaltuutettu teki työministeriölle ehdotuksen työsopimuslain täydentämisestä niin, että määräaikaisten sopimusten uusimatta jättäminen tai niiden keston rajoittaminen raskauden tai perhevapaiden käyttämisen takia nimenomaisesti kiellettäisiin. TSL 7:9 kieltää ainoastaan työsopimuksen irtisanomisen raskauden takia jättäen määräaikaisten sopimusten uusimisen ulkopuolelle. Siten ainoastaan tasa-arvolakiin sisältyy kieltä jättää määräaikainen sopimus uusimatta tai rajoittaa palvelussuhteen kesto raskauden tai perhevapaan perusteella. Muuhun Eurooppaan verrattuna määräaikaisten työsuhteet ovat Suomessa yleisiä ja niitä käytetään erityisesti synnytysikäisillä naisilla. (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 65–66.) TSL (55/2001) 7:9 mukaan irtisanominen on kiellettyä perhevapaan käytön perusteella sekä raskauden perusteella, kuten yllä jo mainittu. Työnantajan irtisanoessa raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän katsotaan irtisanomisen johtuneen näistä syistä, ellei työnantaja voi osoittaa irtisanomisen johtuneen muista seikoista. Työnantajalla on siis näissä tilanteissa korostettu näyttövelvollisuus. Taloudellisin tai tuotannollisin syin työnantaja saa irtisanoa perhevapaata käyttävän työntekijän ainoastaan, jos yrityksen toiminta päättyy kokonaan. Näin ollen perhevapaata käyttävällä työntekijällä on korkea irtisanomissuoja. Perhevapaalla olevan työntekijän saa kuitenkin irtisanoa henkilökohtaisin perustein. (Äimälä ym. 2012, 166.)

### 3.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen jouhevan yhteensovittamisen mahdollistaminen on yksi työnantajan Tasa-arvoL (609/1986) 6 §:n velvollisuuksista, kuten jo mainittu. Työn ja perheen yhteensovittamisella tarkoitetaan yksilön kahden eri elämänalueen rinnakkaiselo. Suomalaisista vanhemmista yli 80 % käy töissä. (Työn ja perheen yhteensovittaminen 2011.) Siksi uraa luoville työnteki-

jöille työn ja perheen yhteensovittaminen on keskeinen kysymys, ja yritysjohdon pitäisi osata käsitellä sitä. Tätä voi pitää tärkeänä tasa-arvon toteutumiseen vaikuttavana yritystason tekijänä. (Aaltio-Marjosola 2001, 72.)

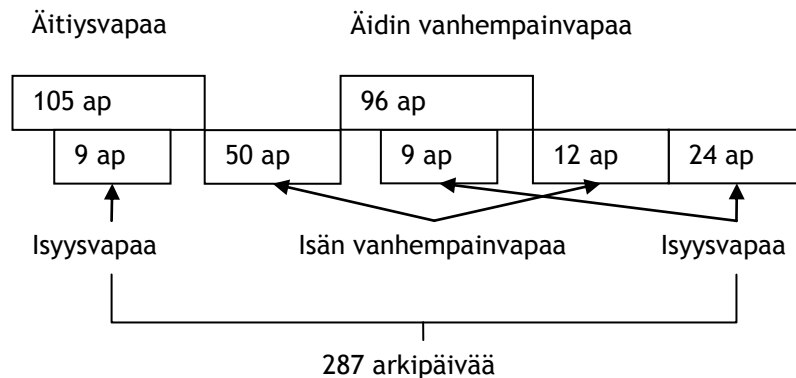
Valtioneuvoston selonteon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (2010, 19) mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen on kuulunut jo pitkään hallituksen tasa-arvopolitiikkaan. Muun muassa päivähoitojärjestelmä, perhevapaa järjestelmä, joukkoliikenne, kouluruokailu ja iltapäivähoitojärjestelmä ovat vaikuttaneet Suomessa naisten korkeaan työllisyysasteeseen. Naisten työskentelyä pidetään itsestäänselvyytenä eikä sitä paheksuta, ja asenneilmastonkin siis suosii naisten työssäkäyntiä. Myös joustavat työajat ja työmuodot yrityksessä vaikuttavat työn ja perheen onnistuneeseen yhteensovittamiseen. Niillä voidaan edistää niin työntekijän kuin työnantajankin tarpeita. Lainsäädännöllä voidaan vaikuttaa naisten ja miesten tasa-arvoon yleisellä tasolla, mutta perheen sisäiset ratkaisut jäävät sen vaikutuksen ulkopuolelle. (Työn ja perheen yhteensovittaminen 2011.)

### 3.3.1 Perhevapaat

TSL 4 luku käsittelee perhevapaita ja sisältää säännökset niistä (Sainio 2010, 16). Työntekijällä on laaja oikeus jäädä pois töistä kotona tapahtuvan lapsen hoitamisen tai muun perhesyyntakia. Seuraavat muodot sisältyvät poissaolo-oikeuteen: äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa ja poissaolot pakottavista perhesyistä. Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan lyhennettyä työaikaa ja tilapäisellä hoitovapaalla tarkoitetaan lapsen hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi annettua vapaata. Erityisäitiysvapaalla tarkoitetaan riskialttiissa työssä olevalle raskaana olevalle naiselle myönnettyä vapaata. Vapaan edellytyksenä on, että raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat sikiön tai hänen oman terveytensä. Tällaisia vaaratekijöitä ovat muun muassa säteily ja kemialliset aineet. Edellytyksenä on myös, ettei vaaratekijöitä kyetä poistamaan tai työntekijää siirtämään muihin työtehtäviin. (Äimälä ym. 2012, 142, 145.)

Äitiysvapaan kesto on 105 arkipäivää eli noin neljä kuukautta, ja se alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Äitiysvapaa on aina yhtäjaksoinen. Isyysvapaa on pääsääntöisesti kestoltaan 18 arkipäivää ja voidaan pitää vasta lapsen syntymän jälkeen. Isyysvapaa voidaan pitää neljässä eri jaksossa. Isyysvapaan enimmäispituus on 42 arkipäivää, sillä mukaan lasketaan isäkuukausi. Isäkuukausi tarkoittaa välittömästi vanhempainvapaan perään pidettyä 24 päivän isyysvapaajaksoa. Isällä on oikeus pitää tämä ylimääräinen vapaajakso, jos hän on pitänyt vanhempainvapaata viimeiset 12 arkipäivää vanhempainvapaakaudesta. Vanhemmat voivat myös säästää viimeiset 12 arkipäivää isän myöhemmin pidettäväksi ylimääräisen isyysvapaan kanssa. Vuoden 2013 alussa isyysvapaan enimmäispituus kasvaa 12 arkipäivällä. Yhteensä vanhempainvapaan pituus on enintään 158 arkipäivää välittömästi äitiysrahauden päättymises-

tä. Molemmilla vanhemmilla on oikeus pitää enintään kaksi vanhempainvapaajaksoa, joiden vähimmäispituus on 12 arkipäivää. Vanhempainvapaa voidaan pitää myös osa-aikaisena, jolloin äiti sekä isä hoitavat lasta vuoronperään. Tässä tilanteessa molemmat vanhemmat vähentävät työaikaansa ja palkkaansa 40–60 % alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta ja palkasta. Osittaiseen vanhempainvapaaseen ei vanhemmilla ole yksipuolista oikeutta, vaan vapaasta täytyy sopia työnantajan kanssa. (Äimälä ym. 142–143.)



Kuvio 1: Esimerkki äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta (Äimälä ym. 2012, 143–144).

Kuvio 1:n esimerkissä isyysvapaata on yhteensä 42 arkipäivää, josta 24 arkipäivää pidetään välittömästi vanhempainvapaakauden jälkeen. Äitiys- ja vanhempainrahakauden pituus yhdessä on 263 arkipäivää. Isyysrahajakso ei lyhennä tätä aikaa, joten isyysrahapäivien lukumäärästä riippuen vanhemmille maksettavia päivärahapäiviä on 263–305. (Äimälä ym. 2012, 143–144.)

Työntekijällä on oikeus pitää kaksi jaksoa hoitovapaata. Vanhemmilla on käytössään yhteensä neljä vähimmäispituudeltaan kuukauden mittaista vanhempainvapaajaksoa. Hoitovapaata voi saada siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Vanhemmat eivät voi pitää hoitovapaata samanaikaisesti, mutta toinen vanhemmista voi pitää yhden jakson hoitovapaata äitiys- tai vanhempainvapaan aikana. Osittainen hoitovapaa on pienten lasten vanhemmille mahdollisuus siirtyä tekemään lyhennettyä työaika. Osittaista hoitovapaata voi saada lapsen toisen lukuvuoden päättymisvuoden heinäkuuhun asti. Edellytyksenä vapaalle on, että työntekijä on toiminut saman työnantajan alaisuudessa vähintään kuusi kuukautta. (Äimälä ym. 145.)

Tilapäisellä hoitovapaalla tarkoitetaan vanhemman saamaa enintään neljän työpäivän vapaata alle 10-vuotiaan lapsensa sairastuttua äkillisesti. Vapaa annetaan lapsen hoitamista ja hoidon järjestämistä varten. Vanhemmat voivat jakaa tilapäisen hoitovapaan keskenään, kuitenkin siten, että vain yksi vanhempi kerrallaan on pois töistä. Työntekijällä on oikeus olla tilapäisesti pois töistä pakottavasta perhesyystä. Tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijän läsnäolo on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta

johtuvan odottamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Tällaisia tilanteita voi esimerkiksi olla työntekijän kotona tapahtunut vesivahinko tai lastenhoitajan äkillinen sairastuminen. Poissaolon tulee olla lyhytaikaista ja tilapäistä, mutta sille ei ole asetettu aikarajaa. (Äimälä ym. 146–147.)

TSL:n mukaan perhevapaat ovat palkattomia. Kuitenkin yleensä työehtosopimusten mukaan työnantajat ovat perhevapaiden ajalta palkanmaksuvelvollisia. TSL:ssa säädetään, että työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslaissa määritellyt äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, ja vanhempainrahakaudet vapaaksi, josta johtuen kyseisten perhevapaiden pituus on myös määriteltä sairausvakuutuslaissa. Muiden vapaiden pituudet määritellään TSL:ssa. (TSL 55/2001, 4:1; Sainio 2010, 16.)

Perhevapaajärjestelmä on yksi joustavan työn ja perheen yhteensovittamisen osa. Suomalaisen perhevapaajärjestelmän vahvuuksia ovat sen joustavuus, valinnanvapaus ja monipuolisuus. Vanhemmat ovat melko vapaasti saaneet valita, miten he jakavat vapaat keskenään. Järjestelmän toimivuudesta kertoo naisten korkea työllisyysaste. Kuitenkin edelleen voidaan huomata, että perhevapaiden käyttö on yksipuolista; vain harva mies käyttää jaettavissa olevaa vanhempainvapaata. (Työn ja perheen yhteensovittaminen 2011.) Valtioneuvoston selonteon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (2010) mukaan isien asema ja miesten perhevapaiden käytön lisääminen on ollut 15 vuoden ajan toistuvasti hallituksen tasa-arvopolitiikan tavoitteena. Silti isät käyttävät edelleen vain pienen osan heille varatuista perhevapaista. Asenteisiin vaikuttaminen onkin edelleen hyvin tärkeää, sillä tutkimusten mukaan työpaikoilla suhtaudutaan kielteisemmin miesten kuin naisten jäämiseen perhevapaalle. Viimeisen kymmenen vuoden aikana isyysvapaan käyttö on yleistynyt, mutta edelleen huomattavasti harvempi isä käyttää vanhempainvapaata. Sekä kotimaiset että ulkomaiset kokemukset osoittavat, että isät käyttävät eniten heille korvamerkittyjä vapaita. Oletettavasti isien perhevapaiden käyttö lisääntyisi, jos heille luotaisiin oma vanhempainvapaajakso, joka ei olisi jaettavissa. Yhtenä esimerkkinä tästä on 6+6+6 -malli, jossa kuusi viikkoa olisi äidin käytettävissä, kuusi viikkoa isän käytettävissä ja kuusi viikkoa vapaasti jaettavissa. Tällaisen mallin oletetaan edistävän isien vanhempainvapaan käyttöä ja siten muun muassa perhevapaiden kustannusten tasaisempaa jakautumista äitien ja isien työnantajien kesken. Mallilla uskotaan olevan myös positiivisia työllisyysvaikutuksia. Jatkossa hallituksen tavoitteena on yrittää selvittää, onko osittaista hoitovapaan käyttöä mahdollista ulottaa pidemmälle, esimerkiksi kattamaan murrosikäisten vanhemmat. (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 20–21, 42.)

### 3.4 Tasa-arvosuunnittelu työpaikoilla

Tasa-arvoisuuttakin voi johtaa. Tasa-arvon johtamisella tarkoitetaan keinoja ja toimia, joita yritysjohto tekee edistääkseen tasa-arvoisuutta yritystasolla. Tasa-arvoisuuden johtamisen piiriin kuuluvat niin vapaaehtoiset kuin lakisääteisetkin työnantajalle määritellyt velvollisuudet, kuten esimerkiksi tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja sen toteuttaminen. Tasa-arvon johtamisena voidaan pitää niitä toimia, joita työnantaja tekee yrityksen tasa-arvon edistämiseksi tai hidastamiseksi. (Aaltio-Marjosola 2001, 29, 71.)

Työpaikat, jotka säännöllisesti työllistävät vähintään 30 työntekijää, ovat Tasa-arvoL (609/1986) 6 a §:n mukaan velvoitettuja laatimaan vuosittaisen tasa-arvosuunnitelman. Jäppinen (2009, 18) kertoo, että tasa-arvovaltuutetun mielestä lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma on yksi parhaista keinoista toteuttaa tasa-arvoa työpaikoilla. Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia yhteistyössä koko henkilöstön tai henkilöstön edustajan kanssa. Suunnitelma voi olla erillinen tai se voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tai työsuojelun toimintasuunnitelman osaksi. Vaikka tasa-arvosuunnitelma tulee päivittää vuosittain, se voi sisältää pitkän ja lyhyen tähtäimen tavoitteita. (Sainio 2010, 186, 188.) Tasa-arvosuunnitelman laadinnan laiminlyönti on sanktioitu (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2011, 17). Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma tasa-arvovaltuutetun ohjeista ja neuvoista huolimatta, voi tasa-arvovaltuutettu asettaa yritykselle kohtuullisen määräjän, jossa suunnitelma on laadittava. Jos työnantaja ei määrääjasta huolimatta laadi suunnitelmaa, tasa-arvolautakunta voi tasa-arvovaltuutetun esityksestä asettaa suunnitelman laatimiselle määräjän, jota tehostetaan uhkasakolla. (Holli & Rantala 2009, 46.) Yrityksen on hyvä harkita myös, miten tasa-arvon edistämisen voisi saada osaksi organisaation arvoja ja muuta toimintaa (Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? 2005, 16).

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää työpaikan tasa-arvotilanteesta selvitys, jonka täytyy sisältää ainakin kartoitus siitä, miten naisia ja miehiä työskentelee eri työtehtävissä sekä palkkakartoitus, josta ilmenevät naisten ja miesten palkat, palkkaerot ja tehtävien luokitus. (Tasa-arvoL 609/1986, 6 a.) Selvityksen tarkoituksena on selvittää työpaikan mahdolliset tasa-arvotilanteen kehittämistarpeet. Selvityskohteena voi olla esimerkiksi kartoitus työhön hakeneiden ja valittujen suhteesta sukupuolen mukaan eri työtehtävissä tai kartoitus naisten ja miesten määrästä sekä osuuksista vakituisista, osa-aikaisista ja määräaikaista työntekijöistä. Laissa ei erikseen määritellä, miten palkkakartoitus tulisi toteuttaa, mutta sen tulee kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat työsuhteen luonteesta huolimatta. Se tulee toteuttaa niin, ettei yksittäinen palkansaaja erotu. Palkkakartoitusta varten tulee käydä läpi käytössä olevat palkkausjärjestelmät, joista pyritään selvittämään naisten ja miesten tasa-arvoinen palkkaus työtehtävän vaatimustason perusteella. (Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten?



2005, 11-14.) Paikallisesti voidaan sopia, että nämä selvitykset tehdään vähintään kerran kolmessa vuodessa (Tasa-arvoL 609/1986, 6 a).

Selvityksen lisäksi suunnitelman tulee sisältää seuraavan kauden aikana käynnistettävät tai toteutettavat toimenpiteet, joiden mukaan tasa-arvoa työpaikalla aiotaan edistää. Toimenpiteiden määrittämisen lisäksi on tärkeää sopia myös toimenpiteiden tavoitteista, keinoista ja aikataulusta. Toimenpiteiden tavoitteena on muun muassa naisten ja miesten yhtenäisten urakehitysmahdollisuuksien parantaminen ja tasa-arvon toteutuminen perhevapaiden tasapuo-lisessa jakamisessa. Tasa-arvosuunnitelman tulee lisäksi sisältää arvio siitä, miten aiemmin sovitut tasa-arvon edistämistoimenpiteet ovat toteutuneet ja mihin tuloksiin on päästy. Arvio-ta käytetään seuraavan tasa-arvosuunnitelman pohjana ja sen avulla seurataan suunnitelman toteutumista. Tavoitteena vuosittaisessa tasa-arvosuunnittelussa on saada siitä yritykselle jatkuva prosessi ja siten tehokas osa tasa-arvon edistämistyötä. Keskeisintä tasa-arvosuunnit-telussa on tasa-arvon edistämistoimenpiteistä sopiminen. (Sainio 2010, 186-188.)

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen on ollut vähintään 30 työntekijän yrityksen laissa määritel-ty velvollisuus jo vuodesta 1995. Vuoden 2005 lainuudistuksella sitä kuitenkin tiukennettiin, jotta tasa-arvosuunnittelu yleistyisi ja siitä tulisi osa yrityksen yhteistoimintamenettelyä. (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 70.) Tasa-arvoval-tuutetun vuosikertomuksen (2011) mukaan tasa-arvosuunnitelmien sisällöt eivät täytä tasa-arvolain vaatimuksia. Sen mukaan tasa-arvovaltuutettu tarkasti vuonna 2011 32 tasa-arvo-suunnitelmaa, joista usein puuttui konkreettisuutta, ja palkkakartoitus oli tehty vain osasta henkilöstöstä, joten työnantajia jouduttiin ohjeistamaan suunnitelmien täydentämisessä. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2011, 18.) Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua koskevat tutkimuksen kuitenkin osoittavat, että tasa-arvosuunnittelu on selvästi lisääntynyt, vaikka laadussa onkin parantamisen varaa. Laadun parantamiseksi lainsäädäntöä tullaan muuttamaan ja muita toimenpiteitä sen parantamiseksi tullaan kehittämään. Tasa-arvovaltuutettu on tois-taiseksi joutunut asettamaan vain muutamia määräaikoja tasa-arvosuunnitelmalle, jotka ovat johtaneet sen laatimiseen. (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 26, 71.)

### 3.5 Naisjohtajuus

Suomalaiset työmarkkinat jakautuvat naisten ja miesten työmarkkinoihin horisontaalisesti sekä vertikaalisesti. Horisontaalinen jakautuminen tarkoittaa työmarkkinoiden jakautumista työtehtävien laadun mukaisesti, kun taas vertikaalinen jakautuminen tarkoittaa jakautumista päätöksentekorakenteiden mukaisesti. Horisontaalisesta eriytymisestä johtuen osa aloista on joko mies- tai naisvaltaisia. Vertikaalisesta eriytymisestä taas johtuu se, ettei naisia ole yri-tysjohtajina etenkin päätöksentekotasojen ylimmillä portailla yhtä paljon kuin miehiä. Tästä

ilmiöstä käytetään termiä lasikattoilmiö, sillä ylimmän johtoportaan ja naisten välissä tuntuu olevan näkymätön ja selittämätön este. (Aaltio-Marjosola 2001, 15.)

Naisia on johtotehtävissä eniten niillä aloilla, joilla he ovat muutenkin hyvin edustettuina. Työtehtävien jakautuneisuus on yksi naisten urakehitystä jarruttava tekijä. Naiset työskentelevät usein sellaisissa tehtävissä, joissa urakehitys johtoportaan asti ei välttämättä ole edes mahdollista. Sukupuolijakauma yritysten johdossa todennäköisesti lievenisi, jos työtehtävätkin jakautuisivat tasaisemmin naisten ja miesten välillä. Myös johto- ja esimiestehtävissä naisten ja miesten tehtävät jakaantuvat; miehet työskentelevät usein operatiivisessa johdossa ja naiset henkilöstöhallinnon sekä viestinnän tehtävissä. Myös näihin asioihin pitäisi kiinnittää huomiota. Jos naisten määrää yritysjohdossa tahdotaan lisätä, heidän osuutta linjajohdossa ja operatiivisessa johdossa tulisi myös pyrkiä lisäämään. (Työmarkkinoiden jakautuneisuus 2011.)

Myös EU:ssa on kiinnitetty huomiota tasa-arvokysymyksiin, erityisesti naisyrittäjyyteen ja naisjohtajuuteen, jo pitkään. Eurooppalaisittain koetaan, että Suomi ja muut Pohjoismaat voisivat toimia tiennäyttäjinä yritysmaailman tasa-arvoisuudessa. (Aaltio-Marjosola 2001, 33.) Tarkki ja Petäjäniemi (1998, 43) toteavat, että Suomessa naiset ovat olleet jo pitkään työelämässä. Naisten ja miesten työvoimaosuuden välillä ei ole merkittäviä eroja, mutta silti huippujohdossa naisia on huomattavasti vähemmän kuin on heidän osuutensa työntekijöistä (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 144). Euroopassa noin reilu kolmannes yritysjohtajista on naisia ja Pohjoismaissa noin 30-40 % johtajistosta on naisia. Tässä vertailussa Suomi on Euroopan keskikastia. Yhdysvalloissa naisjohtajia on enemmän kuin EU-maissa. (Johtajuus ja urakehitys 2011.)

EVA:n tutkimukset ovat osoittaneet, että naisjohtoiset yritykset menestyvät miesjohtoisia paremmin. Syitä siihen, että yritysjohtoissa vallitsee usein miesenemmistö saattaa olla useita, esimerkiksi naisia syrjivät yritys- ja johtamiskulttuurit, perhevastuiden epätasainen jakautuminen sekä juurtuneet asenteet ja perinteet. Puutteellinen koulutus ei ainakaan ole este, sillä työikäiset naiset ovat keskimäärin koulutetumpia kuin miehet. (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 104, 144.) Jotta hallitukseen saataisiin lisää naisia, tulisi ensin kiinnittää huomiota heidän urakehitykseensä. Kun operatiivisen johdon ylimmissä tehtävissä on yhtä yleisesti naisia kuin miehiäkin, lisääntyy mahdollisten hallitusnaisten määrä. Johtotehtäviin nouseminen kestää kuitenkin useita vuosia; vaikka naisten määrä miesvaltaisilla aloilla on kasvanut, ei tämä välttämättä näy johtopaikoilla vielä vuosiin. (Salo & Blåfield 2007, 25.) Yritysten kokemusten perusteella naiset eivät tuo tarpeeksi osaamista esiin. Johtajaa valittaessa tärkeimmät piirteet ovat pätevyys, kokemus ja oikea asenne. Tässä naisilla voisi olla parantamisen varaa. (Johtajuus ja urakehitys 2011.)

Salon ja Blåfieldin (2007) mukaan selvitystä naisista elinkeinoelämässä on tehty hyvin paljon, mutta riittävää edistystä ei ole tapahtunut. Heidän mielestään onkin aika siirtyä konkreettisiin toimiin naisten aseman parantamiseksi. He toteavat myös, että yritysten tulisi aidosti tiedostaa naisten etenemisestä niille aiheutuvat hyödyt. (Salo & Blåfield 2007, 5.)

Naisjohtajuuden kehittäminen itsesääntelyn keinoin kuuluu Keskuskauppakamarin strategiaan tavoitteisiin. Tavoitteena on, että yrityksen johtoon valitaan sukupuolesta riippumatta sopivin henkilö. Suomella on EU:n sisäinen ennätys listayhtiöiden hallitusten naisjäsenten lukumäärässä. Suomessa ei ainakaan vielä ole käytössään kiintiölainsäädäntöä, kuten esimerkiksi Norjassa, joten saavutus on merkittävä. Tuloksiin on päästy konkreettisin toimenpitein, joita ovat eritoten valtionyhtiöiden hallitusten kokoonpanoille asetetut tavoitteet ja listayhtiöiden hallinnointikoodiin otettu suositus, jossa mainitaan, että hallituksessa on oltava molempia sukupuolia. (Lasikatto säröilee 2012, 1, 4, 10.)

Naisten osuus työelämän johtajista on kasvanut niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla. Muutosta on tapahtunut erityisesti lähiesimiehissä, mutta myös korkeammilla johtopaikoilla. Myös valtionhallinnon ylimmässä johdossa naisten osuus on lisääntynyt, koska hallitus on kiinnittänyt erityistä huomiota naisten ja miesten tasapuoliseen jakautumiseen 2000-luvulla. Silti naisten osuus ylimmillä johtopaikoilla on vain 28 %. (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 18–19, 35, 98.) Naisten osuus valtionyhtiöiden johtoryhmissä on vain 16 % ja valtion osakkuusyhtiöiden johtoryhmissä 18 %. Eräissä valtion osakkuusyhtiössä ei ole lainkaan naisia johtoryhmässään. Kaikissa pörssiyhtiöissä naisia on kuitenkin hieman enemmän, 19 %. (Lasikatto säröilee 2012, 26.) Hallitus jatkaa aktiivisia toimenpiteitä edistääkseen valtionhallinnon johtopaikkojen sukupuolten välistä tasapuolista jakautumista (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 35).

Hallituksen tavoitteena on lisätä naisten määrää myös yritysten hallituksissa ja se jatkaa vuoropuhelua yksityissektorin kanssa naisten urakehityksen ja sukupuolten edustuksen tasapuolisemman jakautumisen edistämiseksi. Naisten osuus valtionyhtiöiden ja valtion osakkuusyhtiöiden hallituksissa on kasvanut viimeisten kymmenen vuoden aikana hallitusten toimien takia, mutta niissä yrityksissä, joissa valtion määräysvalta on pienempi, kasvukin on pienempää. (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010, 35.) Naisten osuus valtionyhtiöiden hallituksissa on 43 %, valtion osakkuusyhtiöiden hallituksissa 33 % ja yhteensä näissä 35 %. Muissa pörssiyhtiöissä naisten osuus hallituksissa on 20 %. Naisten määrä kaikissa pörssiyhtiöiden hallituksissa on kolminkertaistunut alle kymmenessä vuodessa. Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa on 22 %, kun se vuonna 2011 oli 18 %. Vuonna 2008 osuus oli 12 % ja vuonna 2003 ainoastaan 7 %. (Lasikatto säröilee 2012, 6, 15.)

Vaikka naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa on melko suuri, naispuheenjohtaja on silti harvinaisuus. Naispuheenjohtajia pörssiyhtiöissä on viisi, ja he edustavat 4,2 % kaikista suomalaisista pörssiyhtiöiden puheenjohtajista. Vastaava määrä vuonna 2011 oli 3,2 %, eli pientä kehitystä on kuitenkin huomattavissa. Myös nimitysvaliokunnissa ja -toimikunnissa nainen on harvinaisuus. Olisi tärkeää, että näissä toimielimissä olisi naisjäseniä, sillä ne ovat keskeisessä asemassa hallitusten jäsenten valinnassa. (Lasikatto säröilee 2012, 20.)

Naisten nousu liiketoimintojen johtoon tai toimitusjohtajiksi ei vielä toteudu tavoitteiden mukaisesti. Naisten nousemisen operatiiviseen johtoon on turha odottaa olevan yhtä nopeaa kuin hallituksiin, sillä naisten määrän merkittävään nousuun vaaditaan asennemuutosta niin työnantajilta kuin työntekijöiltäkin. Keskuskauppakamari aikoo olla yksi toimija asenteiden muutoksessa pitämällä naisjohtajuusasian esillä jatkossakin esimerkiksi tehtävien selvitysten avulla. (Lasikatto säröilee 2012, 29.)

### 3.6 Tasa-arvoisen työympäristön edut

Voidaan olettaa, että tasavertaisuus kehittää yrityskulttuuria viihtyisämmäksi, avoimemmaksi ja tuloksellisemmaksi. Voidaan myös ajatella, että tasa-arvoisessa työyhteisössä käytetään hyväksi kaikkien jäsenten resursseja. (Aaltio-Marjosola 2001, 82.) Vuonna 1996 tehdyssä tutkimuksessa ”Tasa-arvoistuvat työyhteisöt” (ks. Aaltio-Marjosola 2001) tasa-arvon arveltiin kehittyvän parempaan suuntaan 42 % yrityksistä, joissa tutkimus toteutettiin. Erityisesti tasa-arvon nähtiin parantavan työmotivaatiota ja työyhteisön viihtyvyyttä sekä vähentävän kilpailuhenkeä. Sen arveltiin myös parantavan yrityskuvaa ja lisäävän innovatiivisuutta. Tasaisemman sukupuolijakauman nähtiin tuovan päätöksentekoon lisää ulottuvuutta, sillä asioita käsiteltiin molempien sukupuolten näkökulmista. Tasa-arvo myös nähtiin nykyaikaisen yrityksen ominaisuutena. (ks. Aaltio-Marjosola 2001, 41–42.)

Tasa-arvo valtatiellä -raportin mukaan (2007, 16) monimuotoinen työelämä tulisi mieltää yhdeksi kilpailutekijäksi ja erilaisuus, kuten sukupuoli, voimavaraksi. Tasa-arvoinen yrityskulttuuri, jossa naiset ja miehet ovat tasavertaisia, voidaan mieltää kilpailutekijäksi, sillä yrityksen arvomaailma puhuttelee kaikkia sen jäseniä. Yrityskulttuuri, joka saa epätasa-arvoisen leiman, voidaan kokea luotaantyöntäväksi niin työntekijöiden kun asiakkaidenkin näkökulmista. (Aaltio-Marjosola 2001, 72.)

Sukupuolten välinen tasa-arvo edistää työyhteisön hyvinvointia ja oikeudenmukaisuuden kokemista. Näin ollen työntekijät ovat tyytyväisempiä, motivoituneempia ja siten todennäköisesti tuotteliaampia. Tämä taas vaikuttaa positiivisesti yrityksen kilpailukykyyn. Tasa-arvoinen työyhteisö on siis yrityksen sekä työntekijöiden etu. (Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? 2005, 3.) Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on yhteiskunnallisesti hyväksytty arvo-

trendi; sen huomioimista yrityksissä voidaan pitää itseisarvona ja osana valveutuneen yrityksen johtamista. Yritykset voivat siis hyödyntää tasa-arvoisuutta omassa yritysimagossaan. (Aaltio-Marjosola 2001, 73, 150.)

Moderneimmat työnantajat ovatkin ymmärtäneet, että tasapuolinen kohtelu työpaikalla on kilpailuetu, jolla voidaan luoda parempaa ilmapiiriä ja tulosta. Tasa-arvo nähdään voimavarana, tuloksen tekijänä ja työviihtyvyyden parantajana ja siten myös yrityksen ydinarvona. Työnantajat ovat huomanneet, että näistä on hyötyä erityisesti silloin, kun kilpaillaan työmarkkinoiden parhaista osaaajista, jolloin hyvä maine sekä tasa-arvoinen työympäristö erottavat työpaikan sen kilpailijoista. (Jäppinen 2009, 17, 19.)

#### 4 Aikaisemmat työelämän tasa-arvoa koskevat tutkimukset

TRAL ry toteutti tutkimuksen sukupuolten välisestä tasa-arvosta tradenomien työelämässä vuonna 2009. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä TRAL ry:n jäsenrekisteristä yksinkertaisella satunnaisotannalla valitulle 3377 vastaajalle. Vastauksia kyselyyn saatiin 1133 kappaletta, josta naisia oli 76,5 % ja miehiä 23,5 %. Kyselyn vastausprosentti oli 33,6. Tutkimuksen aiheita olivat omakohtaiset kokemukset sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työelämässä, syrjintä työhönotossa ja syrjintä perhevapaiden pitämisen takia. (Tasa-arvokysely 2009.)

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että useampi kuin joka neljäs vastanneista (27,8 %) koki joutuneensa joskus työelämässä epäedulliseen asemaan sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella. Naisista 33,6 % ja miehistä 8,8 % koki tulleen joskus syrjityksi edellä mainituin perustein. Reilu viidennes vastaajista (21,8 %) koki joutuneensa joskus epäedulliseen asemaan töitä tai työtehtäviä jaettaessa sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella. Naisista noin neljännes (25,7 %) ja miehistä harvempi kuin joka kymmenes koki tulleen joskus syrjityksi työtehtäviä tai töitä jaettaessa edellä mainittujen tekijöiden takia. (Tasa-arvokysely 2009.)

Tutkimuksen tuloksissa esille nousi rutiiniluontoisten tehtävien jakautuminen helpommin naisten kuin miesten tehtäviksi (TRAL: Tradenominaisia syrjitään työmarkkinoilla - tasa-arvolainsäädäntöä tehostettava 2009). Noin neljännes vastaajista (25,4 %) koki sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden vaikuttaneen epäedullisesti heidän urakehitykseensä. Naisista hieman vajaa kolmannes (31,4 %) ja miehistä noin joka 20. koki syrjintää edellä mainituin perustein. Kyselyyn vastanneista tradenomeista lähes 40 % koki sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden vaikuttaneen joskus epäedullisesti heidän palkkaansa, ansiokehitykseensä tai muihin palvelussuhteen ehtoihinsa. Naisista noin puolet ja miehistä noin joka 20. koki syrjintää edellä mainittujen tekijöiden perusteella. Liki joka neljäs vastanneista (22,5 %) koki joutuneensa

työpaikallaan sukupuolisen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Miehistä vajaa kymmenesosa (8,9 %) ja naisista reilu neljännes (26,8 %) koki sukupuolista häirintää tai epäasiallista kohtelua työpaikallaan. (Tasa-arvokysely 2009.)

Työhönotossa sukupuoleen, raskauteen tai vanhemmuuteen perustavan syrjinnän kohteeksi koki joutuneensa noin joka kuudes vastanneista. Miehistä 5,8 % ja naisista 20,6 % koki syrjintää edellä mainituin perustein. Noin joka viidenneltä (19,1 %) mieheltä ja lähes joka toiselta (42,2 %) naiselta oli kysytty työhaastattelussa tai muuten työhönoton yhteydessä hakijan omasta tai kumppanin mahdollisesta raskaudesta tai perhesuunnitelmista. (Tasa-arvokysely 2009.) Tuloksista nousi esille huoli erityisesti nuorten naisten asemasta työhönotossa. Vastajat mainitsivat myös useassa tapauksessa joutuneensa epäedulliseen asemaan työtehtävien osalta palattuaan perhevapaalta takaisin työelämään. (TRAL: Tradenominaisia syrjitään työmarkkinoilla - tasa-arvolainsäädäntöä tehostettava 2009.)

Akava toteutti vuoden 2008 lokakuussa kartoituksen tasa-arvosuunnitelmien tekemisestä. Sähköpostikysely lähetettiin akavalaisille luottamusmiehille, joista lähes 800 vastasi. Vastausprosentti oli 47. (Akava 2012.) Kysely paljasti, että työpaikoilla, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, joka kymmenennellä (11,7 %) ei ollut tehty tai tekeillä tasa-arvosuunnitelmaa. Tehtyjä tasa-arvosuunnitelmia oli 62 % vastanneista, 13 % vastaajista tasa-arvosuunnitelma oli tekeillä ja 14 % vastaajista ei tiennyt tilannetta. Akava oli tehnyt vastaavan tutkimuksen myös kaksi vuotta aikaisemmin, vuonna 2006, johon nähden tilanne oli parantunut, sillä valmiita suunnitelmia oli tuolloin vain 47 % vastanneista, 23 % kohdalla työ oli käynnissä ja 10 % ei tiennyt tilannetta. Vuoden 2008 kartoituksesta ilmeni myös, että jopa lähes kolmannella (31 %) alle 30 henkilöä käsittävällä työpaikalla oli tehty tasa-arvosuunnitelma. (Tasa-arvosuunnitelmien tekeminen työpaikoilla 2008.) Akava toisti tutkimuksen kesäkuussa 2012 ja se lähetettiin akavalaisille luottamusmiehille, joista 44 % vastasi. Kyselystä kävi ilmi, että 67 % vastaajista tasa-arvosuunnitelma oli tehtynä, 5 % se oli tekeillä, 16 % se oli kokonaan tekemättä ja 12 % ei tiennyt tilannetta. Tasa-arvosuunnittelu on siis tutkimusten perusteella kehittynyt edelleen vuoden 2008 tutkimuksesta. (Työmarkkinajärjestökysely tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista 2012.)

SEFE ry toteutti tasa-arvokyselyn jäsenilleen toukokuussa 2012. Tutkimuksen mukaan ekonominaisista 56 % koki puutteita tasa-arvon toteutumisessa omalla työpaikallaan. Naiset kokivat uralla etenemisen olevan heille hankalampaa kuin miehille. Myös työelämän asenteet koettiin vanhanaikaisiksi. Naiset kokivat tekevänsä parempaa työtä kuin heidän mieskollegansa ja kertoivat jopa paikkailevansa heidän virheitään. Ainoastaan 26 % alle 30-vuotiaista lapsettomista ekonominaisista ei kokenut tasa-arvohaasteita työpaikallaan. Toisaalta taas ekonominaiset, joilla oli lapsia, kokivat enemmän haasteita tasa-arvon toteutumisessa kuin lapsettomat ekonominaiset. Tasa-arvon toteutumisessa työelämässä ongelmalliseksi koettiin, että

naiset kantavat usein suuremman vastuun perheen arjesta oman uransa kustannuksella. Kyselyn perusteella ekonominaiset eivät tartu tilaisuuksiin samalla tavalla kuin miehet, ja heidän palkkapyyntönsä ovat pienempiä kuin miesten. Tutkimukseen vastasi 1553 ekonominaisjäsentä. (Suomen Ekonomiliitto 2012.)

SAFA ry teetti tasa-arvon tilaa kartoittavan kyselyn jäsenilleen tammikuussa 2011. Kyselyyn vastasi 570 jäsentä, joiden sukupuolijakauma oli suhteellisen tasainen. Myös eri-ikäiset olivat hyvin edustettuina. Kyselyssä keskeisiksi syrjinnän tai epätasa-arvoisen kohtelun paikoiksi nousivat palkkaus, työtehtävien jako ja vaikutusmahdollisuudet työyhteisöön. Eniten syrjintää kokivat naiset, määräaikaisten työntekijät sekä iäkkäät ja nuoret työntekijät. Kyselyn tulosten mukaan miesten ja naisten käsitykset sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta erosivat räikeästi toisistaan. Naisen asema koettiin työelämässä selvästi hankalammaksi kuin miesten; naiset saavat vähemmän arvostettuja suunnittelutöitä ja enemmän ”pehmeitä” tehtäviä, kuten somistukseen ja estetiikkaan liittyviä töitä. Naisiin kohdistetaan myös osaamiseen liittyviä ennakkoluuloja. Naisvastaajat kertoivat joutuneensa kuuntelemaan niin kutsuttua työtelyä ja toimimaan emäntinä työpaikallaan. He eivät koe omaavansa yhtä suurta vaikutusvaltaa työyhteisöissä tehtäviin päätöksiin kuin miehet ja he saavat miehiä pienempää palkkaa. Vähättelyä harjoittavat myös tilaajat, muut yhteistyökumppanit ja media. Tähän osasyyski nähtiin läheinen yhteistyö rakennusalan kanssa. Naisten eteneminen korkeisiin ja näkyviin asemiin on mahdollista, mutta heiltä edellytetään enemmän kuin miehiltä; työhön valitaan perusmies tai etevä nainen. Naisten asemaan pienyritysvaltaisella alalla vaikuttaa myös äitiyden kustannusten lankeaminen työnantajalle. Myös määräaikaisten työsuhteiden epäkohdat nousivat esiin kyselyssä. Määräaikaisten työsuhteista kolme neljänestä oli naisilla. Yksi esiin noussut kehittämiskohta oli myös naisprofessorien ja naisopettajien määrän lisääminen, ja koulutuksessa toivottiin myös nostettavan enemmän esiin menestyneitä naisia. Naisvastaajista jopa 81 % koki, että naisia ja miehiä kohdeltiin eriarvoisesti urakehityksessä. Työkokemukseen perustuvien tehtävien jaossa eriarvoisuutta koki 61 % naisvastaajista ja palkkauksessa 71 %. (Jarenko 2011.)

## 5 Tutkimuksen toteutus

Toteutettu empiirinen tutkimus oli tutkimusotteen perusteella kvantitatiivinen eli määrällinen ja tutkimuksen tarkkuuden perusteella deskriptiivinen eli kuvaileva tutkimus. Tutkimus toteutettiin sähköisenä survey-tutkimuksena. (Heikkilä 2010, 13–14, 16, 19.)

Vuonna 2009 suoritettu tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena. Samaan menetelmään päädyttiin nytkin, jotta tulokset olisivat keskenään vertailukelpoisia. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin selvittämään tämänhetkinen tilanne sukupuolten välisestä tasa-arvosta tradenomien työelämässä, joten määrällinen menetelmä oli sopivampi (Holopainen & Pulkkinen 2008, 21). Tut-

kimuksen tarkoituksen perusteella tutkimus oli deskriptiivinen, sillä aineisto oli laaja ja tulosten luotettavuus, tarkkuus ja yleistettävyyden olivat tärkeitä (Heikkilä 2010, 14).

Perusjoukko oli suuri, noin 30 000 tilastoyksikköä, joten tutkimus suoritettiin yksinkertaisella satunnaisotannalla. Otoskoko oli 4 000 tilastoyksikköä, joten se koettiin riittäväksi kuvaamaan koko perusjoukkoa, vaikka katoa ilmeni. Otannan suoritti toimeksiantaja, joka myös määritteli otoskoon. Tutkittavia tilastoyksiköitä oli otoksessa paljon, joten suunnitelmallinen survey-tutkimus oli tehokas ja taloudellinen tapa kerätä tutkimusaineistoa (Heikkilä 2010, 19). Aineisto kerättiin valmiiksi jäsenneiltyä sähköistä lomaketta käyttäen, mikä on tyypillistä survey-tutkimukselle (Holopainen & Pulkkinen 2008, 21).

Toimeksiantaja laati tutkimuskysymykset vuonna 2009 toteutetun tutkimuksen perusteella. Kysymyksistä kerättiin palautetta ja kehitysehdotuksia TRAL ry:n henkilöstöltä sekä opinnäytetyön tekijöiltä. Kysymysten valmistuttua ne lähetettiin opinnäytetyön tekijöille. Kysymykset siirrettiin sähköiseen kyselytyökaluun SurveyPaliin. TRAL ry:n henkilöstön suorittamia koetäytöjä varten varattiin riittävästi aikaa. Lomake julkaistiin, kun toimeksiantaja oli tarkistanut ja hyväksynyt lomakkeen.

Toimeksiantaja lähetti kyselyn eteenpäin 1.10.2012 ja lomake sulkeutui 10.10.2012, eli vastausaikaa oli puolitoista viikkoa. Vastaajille lähetettiin kaksi muistutusta kyselyyn vastaamisesta; ensimmäinen 5.10. ja toinen 9.10.2012.

Tutkimustulosten analysoinnissa käytettiin Microsoft Office Excel -taulukko-ohjelmaa, jossa tuloksia ristiintaulukoitiin sukupuoleen verraten ja yksittäisessä tapauksessa myös yrityksen kokoon verraten.

## 6 Tutkimustulokset

Tässä kappaleessa käsitellään numeerisia tuloksia. Analysointi-osiossa havainnollistetaan tuloksia myös kuvioiden avulla ja verrataan niitä aikaisemman tutkimuksen tuloksiin.

Tutkimuksen vastausprosentti oli 18,9. Tutkimukseen vastasi 755 henkilöä, joista naisia oli 588 vastaajaa (77,9 %) ja miehiä 167 vastaajaa (22,1 %). Vastaajien keski-ikä oli 33 vuotta.

Toimiasemien suhteen vastaajat jakaantuivat seuraavasti: asiantuntijatehtävät 39,9 %, toimihenkilö 39,5 %, ylempi keskijohto 10,6 %, erittäin vaativat asiantuntijatehtävät 6,4 %, johto 2,8 %, ylin johto 0,4 %, yrittäjä tai ammatinharjoittaja 0,4 % ja opettaja 0,1 %. Vastaajista 75,1 % työskenteli yksityisellä sektorilla, 19,9 % julkisella sektorilla ja 5 % kolmannella sektorilla. Eri toimialoille vastaajat jakautuivat melko tasaisesti. Kyselyyn vastanneista 20,7 %



työskenteli yrityksessä, joka työllisti alle 30 henkilöä, 27,5 % yrityksessä, joka työllisti 30–250 henkilöä ja 51,8 % yli 250 henkilöä työllistävässä yrityksessä.

Vastanneista 42 % kertoi, että heillä on lapsia ja 5,8 % vastasi, että hän tai hänen kumppaninsa on raskaana. Perhevapaata oli pitänyt vastaajista 39,2 %, josta 78,7 % oli naisia ja 21,3 % miehiä.

Vastaajista 25,1 % koki, että hänet on joskus asetettu epäedulliseen asemaan työelämässä sukupuolensa perusteella. Tästä 95,7 % oli naisia ja 4,3 % miehiä. Raskauden takia syrjityksi koki tulleen 6,9 % vastaajista. Vanhemmuuden perusteella syrjityksi koki tulleen 6,4 % vastaajista, josta 90,6 % oli naisia ja 9,4 % miehiä. Kuitenkaan 61,6 % vastaajista ei kokenut tulleen syrjityksi minkään edellä mainitun tekijän perusteella.

Vastaajista 24,1 % koki, että hänen urakehitykseensä on joskus vaikuttanut epäedullisesti hänen sukupuolensa. Tästä 97,5 % oli naisia ja 2,5 % miehiä. Vastaajista 8,3 % koki raskauden vaikuttaneen epäedullisesti hänen urakehitykseensä ja 5,2 % vastaajista koki vanhemmuuden vaikuttaneen epäedullisesti hänen urakehitykseensä. Vanhemmuuden epäedullisen vaikutuksen kokeneista naisia oli 90,7 % ja miehiä 9,3 %. Vastaajista 62,4 % ei ollut kokenut minkään edellä mainitun tekijän vaikuttaneen epäedullisesti hänen urakehitykseensä.

Vastaajista 37,7 % koki, että hänen palkkaansa, ansiokehitykseensä tai muihin palvelussuhteen ehtoihinsa on joskus vaikuttanut epäedullisesti hänen sukupuolensa. Tästä 99 % oli naisia ja 1 % miehiä. Raskauden epäedullisen vaikutuksen oli kokenut 4,5 % vastanneista. Vastanneista 3,1 % oli kokenut vanhemmuuden vaikuttavan epäedullisesti palvelussuhteen ehtoihin. Tästä naisia oli 96 % ja miehiä 4 %. Vastaajista 54,7 % ei kokenut minkään edellä mainitun tekijän vaikuttaneen hänen palvelussuhteen ehtoihinsa epäedullisesti.

Epäedulliseen asemaan sukupuolensa perusteella töitä tai työtehtäviä jaettaessa koki joskus joutuneensa 22,2 % vastanneista, josta 96 % oli naisia ja 4 % miehiä. Raskauden takia epäedulliseen asemaan koki joutuneensa 4,9 % vastanneista. Vastanneista 4,5 % koki joutuneensa epäedulliseen asemaan vanhemmuuden perusteella. Tästä 86,1 % oli naisia ja 13,9 % miehiä. Vastaajista 68,4 % ei kokenut minkään edellä mainitun tekijän asettaneen häntä eriarvoiseen asemaan töitä tai työtehtäviä jaettaessa.

Sukupuolisen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi työpaikalla oli kokenut joutuneensa 18,3 % vastanneista, josta 94,2 % oli naisia ja 5,8 % miehiä.

Vastaajista 30,1 %:lta oli kysytty työhönottotilanteessa tai muuten työhönoton yhteydessä perhesuunnitelmista tai omasta tai kumppanin raskaudesta. Tästä 90,3 % oli naisia ja 9,7 %

miehiä. Sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella epäedulliseen asemaan työhönotossa koki joutuneensa 17,7 % vastaajista. Tästä 97 % oli naisia ja 3 % miehiä.

Vastaajista 15,4 % oli eri tai täysin eri mieltä ja 84,7 % samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että perhevapaiden tasaisempi jakaminen sukupuolten välillä edistäisi tasa-arvoa työelämässä. Vastaajista 37,5 % oli eri tai täysin eri mieltä ja 62,5 % samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että pidennetty irtisanomissuoja (esimerkiksi kuusi kuukautta) perhevapaalta palaamisen jälkeen edistäisi tasa-arvoa työelämässä. Vastaajista 22,2 % oli eri tai täysin eri mieltä ja 77,7 % samaa tai täysin samaa mieltä väittämän ”työnantajani mahdollistaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen joustavasti” kanssa. Vastaajista 43,3 % oli eri tai täysin eri mieltä ja 56,7 % samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että tasa-arvo työelämässä on parantunut viimeisen kolmen vuoden aikana.

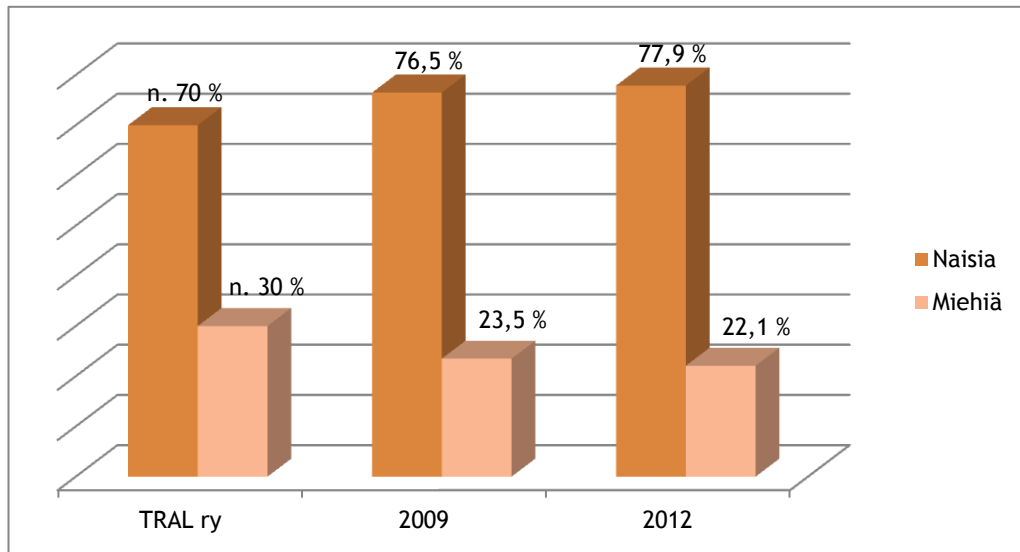
Vastaajilta kysyttiin, millä muilla keinoilla tasa-arvon toteutumista työelämässä voitaisiin parantaa. Esiin nousseita keinoja olivat sama palkkaus sukupuolesta riippumatta, palkkatietojen julkisuus, yleinen asennemuutos ja ennakoluulojen poistaminen. Vastaajat toivat esiin, että tasa-arvokoulutus lähtee jo kotoa ja koulusta. Asennekasvatusta ehdotettiin myös naisille: ”naisten itsensä ” oman hännän nostaminen” - ei pidä tyytyä vähempiarvoisiin tehtäviin, pitää rohkeasti hakeutua uusiin haasteisiin. Ei sitä tule valituksi, jos ei haakaan. Rohkeutta vain enemmän. ; koulutuksessa jo annettava eväät samanlaiseen itsensäarvostamiseen ja uskoon, kuin nuorilla miehillä tuntuu olevan.” Lisäksi esiin nousivat seuraavat keinot: tasa-arvoinen kohtelu myös perheettömille, enemmän tietoa ja koulutusta tasa-arvosta erityisesti yritysjohdolle, perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaisempi jakaminen äitien ja isien työnantajien kesken ja isien perhevapaiden käyttämisen lisääminen.

Vastaajat antoivat työelämän tasa-arvokysymyksiin liittyvää avointa palautetta. Esiin nousseita seikkoja olivat, että erityisesti nuoret naiset kokivat olevansa syrjittyjä niin sukupuolensa kuin ikänsäkin perusteella, ja että sukupuolten välinen palkkaero on edelleen suuri. Lisäksi esiin nousi, että perheettömät kokivat perheellisiä suosittavan, ja että miehet etenevät uralaan naisia nopeammin.

## 6.1 Analysointi

Tässä osiossa analysoidaan vuoden 2012 tutkimustuloksia, ja verrataan niitä vuonna 2009 toteutetun tutkimuksen tuloksiin. Tuloksia verrataan myös muiden vastaavien tutkimusten tuloksiin. Vuonna 2009 toteutetusta tutkimuksesta ei ole olemassa tarkkoja tuloksia, joten osa luvuista käsitellään likimääräisinä. Kyseiset luvut ovat kuitenkin melko tarkkoja, joten niiden käsittelystä likimääräisinä ei aiheudu virheellisiä johtopäätöksiä.

Kuviossa 2 vertaillaan sukupuolijakaumaa TRAL ry:n jäsenten, vuonna 2009 kyselyyn vastanneiden ja vuonna 2012 vastanneiden kesken.



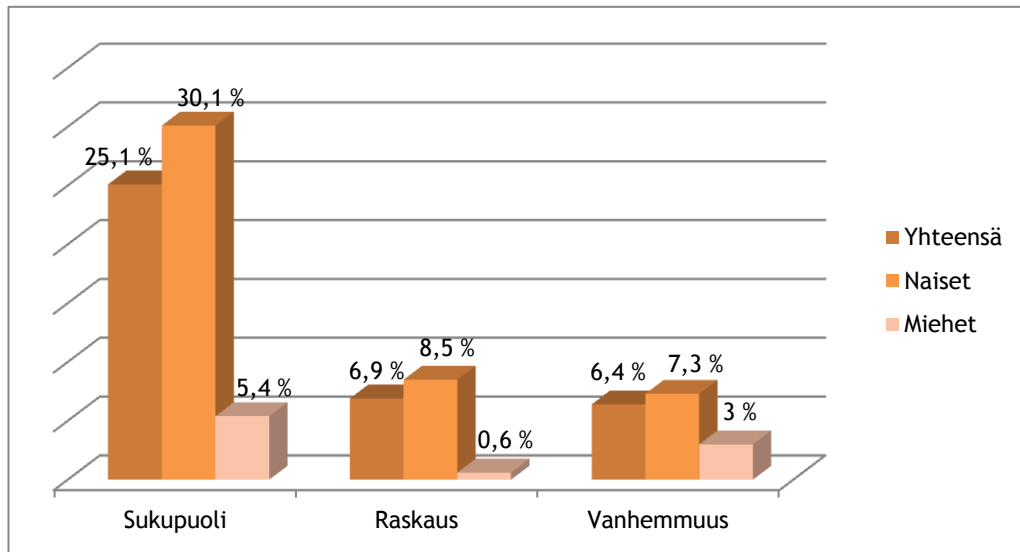
Kuvio 2: Sukupuolijakauma

Kuten kuviosta 2 voidaan huomata, vuoden 2012 kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma oli hyvin samankaltainen vuoden 2009 kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauman kanssa. Vuonna 2009 kyselyyn vastanneista 76,5 % oli naisia ja vuonna 2012 naisia oli 77,9 % vastanneista. TRAL ry:n jäsenistöstä noin 70 % on naisia, joten molempien tutkimusten sukupuolijakaumat kuvaavat todenmukaisesti myös liiton sukupuolijakaumaa.

#### 6.1.1 Omakohtaiset kokemukset tasa-arvosta työelämässä

Tässä luvussa käsitellään vastaajien omakohtaisia kokemuksia sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työelämässä. Tässä luvussa käsitellään myös ovatko vastaajat kokeneet joutu-neensa epäedulliseen asemaan sukupuolensa, raskautensa tai vanhemmuutensa perusteella erilaisissa työelämän tilanteissa.

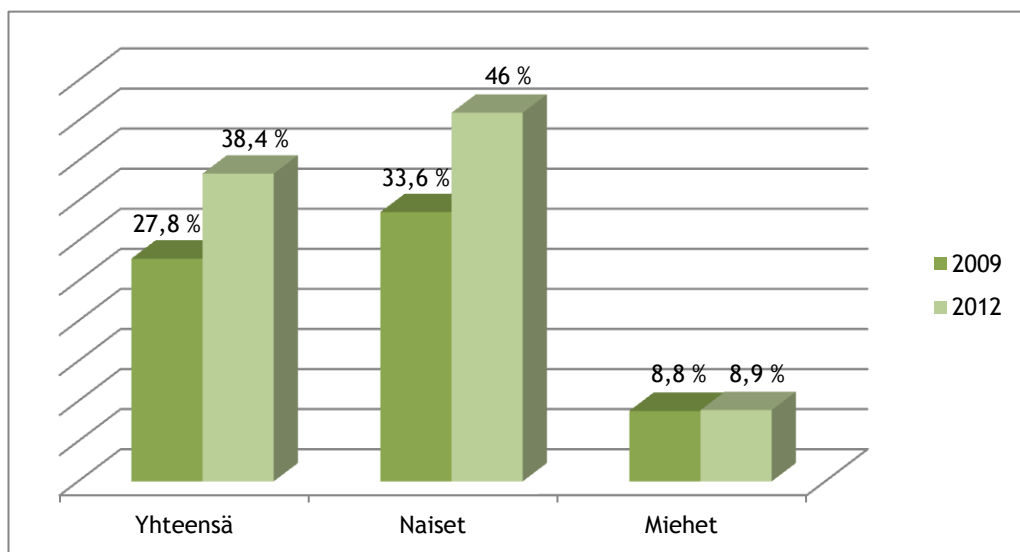
Kuviossa 3 tarkastellaan koettua syrjintää työelämässä sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella.



Kuvio 3: Syrjintä työelämässä sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella 2012

Kuviosta 3 voi huomata, että kaikista vastaajista 38,4 % on kokenut joutuneensa epäedulliseen asemaan työelämässä sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella. Naisista näin vastasi 45,9 % ja miehistä 9 %. Noin neljäsosa (25,1 %) kaikista vastaajista on kokenut syrjintää sukupuolen perusteella. Naisista hieman alle kolmannes (30,1 %) ja miehistä noin joka 20. vastaaja (5,4 %) koki tulleen joskus työelämässä syrjityksi sukupuolensa perusteella. Naisista harvempi kuin joka kymmenes (8,5 %) koki tulleen syrjityksi raskauden perusteella. Kuten muissakin kohdissa, vanhemmuuden perusteella syrjintää kokeneissa ero naisten ja miesten välillä on melko suuri.

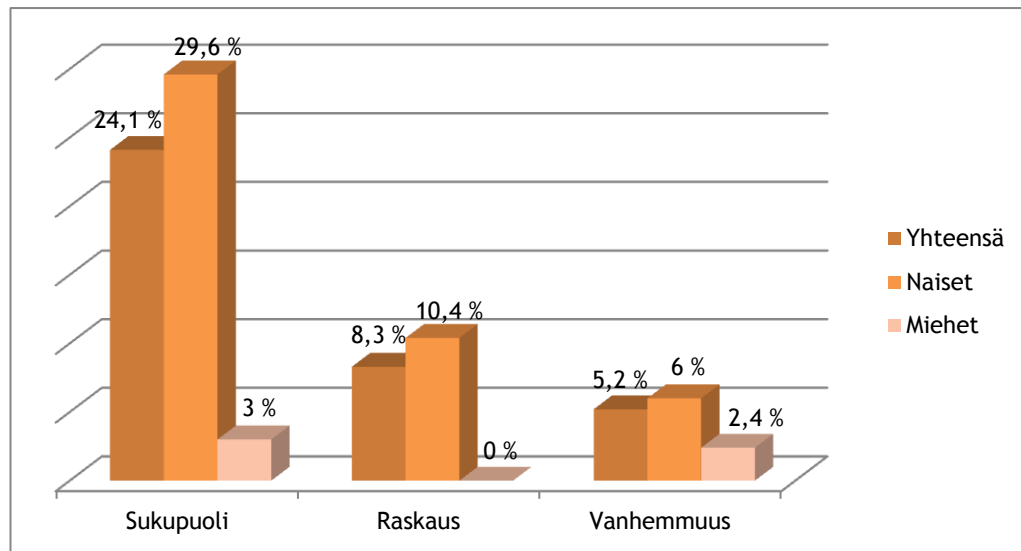
Kuviossa 4 verrataan koettua syrjintää vuonna 2009 ja vuonna 2012.



Kuvio 4: Syrjintä työelämässä 2009 ja 2012

Kuviosta 4 nähdään, että koetussa syrjinnässä on tapahtunut nousua vuoteen 2009 nähden. Vuonna 2009 kaikista vastaajista reilu neljännes (27,8 %) koki, että hänet on asetettu joskus työelämässä epäedulliseen asemaan sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella, kun taas vuonna 2012 vastaava määrä on reilu kolmannes (38,4 %). Vuonna 2012 lähes puolet (46 %) vastanneista naisista koki joutuneensa epäedulliseen asemaan työelämässä, kun taas vuonna 2009 näin koki vain noin kolmannes (33,6 %). Miesten kokemassa syrjinnässä ei ole tapahtunut juurikaan muutosta.

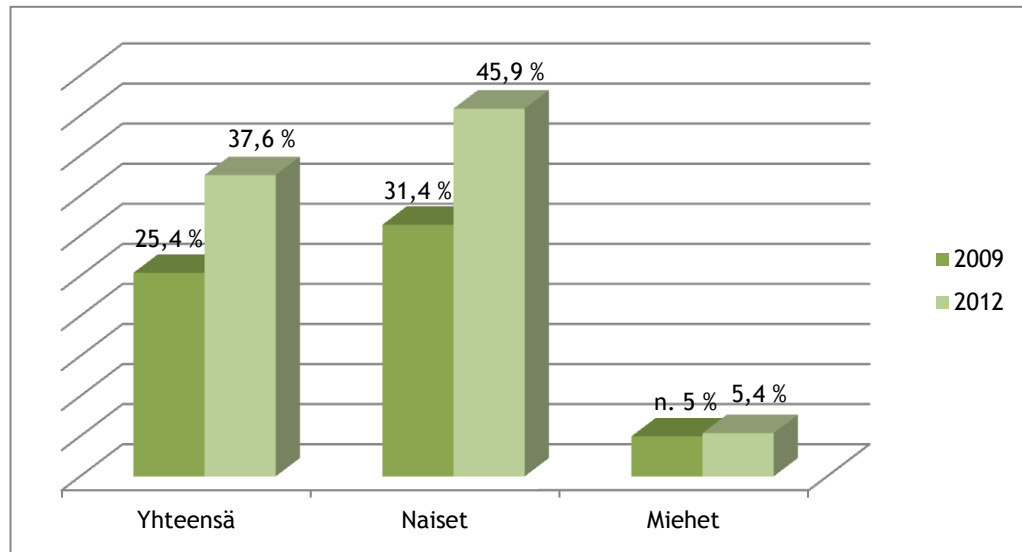
Kuviossa 5 käsitellään sukupuolen, raskauden ja vanhemmuuden vaikutusta urakehitykseen.



Kuvio 5: Syrjintä urakehityksessä sukupuolen raskauden tai vanhemmuuden perusteella 2012

Kuviosta 5 ilmenee, että kaikista vastaajista 37,6 % on kokenut edellä mainittujen tekijöiden vaikuttaneen epäedullisesti heidän urakehitykseensä. Naisista näin vastasi 46 % ja miehistä 5,4 %. Kuviosta huomataan, että naiset kokivat sukupuolen, raskauden sekä vanhemmuuden vaikuttavan epäedullisesti urakehitykseensä keskimääräistä enemmän. Sukupuolen ja raskauden kohdalla ero on merkittävin. Harvempi kuin joka kolmas (29,6 %) naisista ja harvempi kuin joka 20. (3 %) miehistä koki sukupuolen vaikuttaneen joskus epäedullisesti urakehitykseen. Naisista noin joka kymmenes (8,3 %) koki raskauden vaikuttaneen joskus epäedullisesti heidän urakehitykseensä. Urakehitykseen epäedullisesti vaikuttaneista tekijöistä vanhemmuuden vaikutus oli pienin. Myös naisten ja miesten välillä ero oli lievin juuri vanhemmuuden kohdalla.

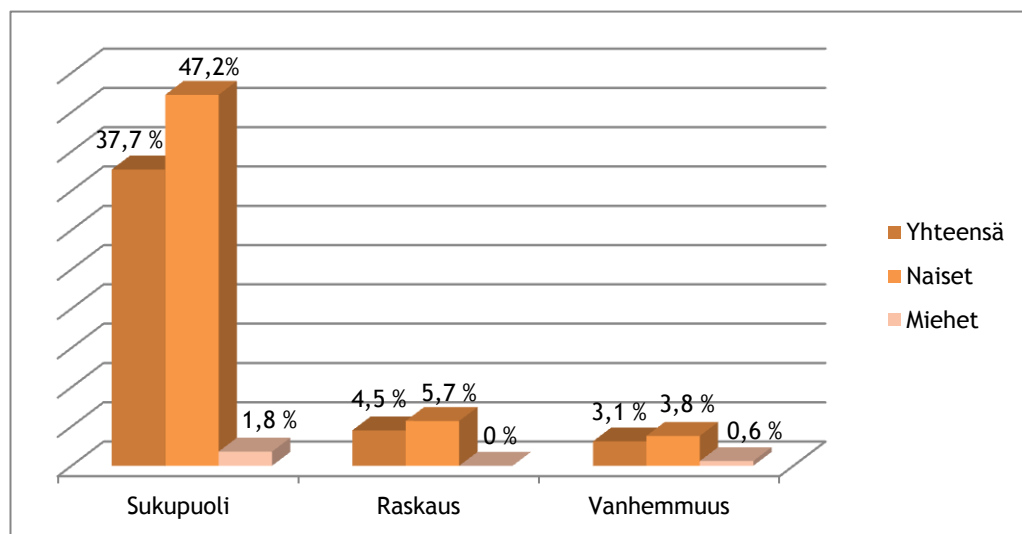
Kuviossa 6 verrataan kokemuksia sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden epäedullisesta vaikutuksesta urakehitykseen vuosina 2009 ja 2012.



Kuvio 6: Syrjintä urakehityksessä 2009 ja 2012

Kuviosta 6 voidaan havaita, että nousua vuoteen 2009 nähden on tapahtunut. Miesten kokemukset sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden epäedullisesta vaikutuksesta urakehitykseen ovat pysyneet melko samana. Nousu johtuukin pääasiassa naisten kokeman syrjinnän merkittävästä kasvusta vuoteen 2009 nähden. Vuonna 2009 syrjintää edellä mainituin perustein koki vain vajaa kolmannes (31,4 %) naisista, kun taas vuonna 2012 vastaava määrä oli lähes puolet (45,9 %) naisista.

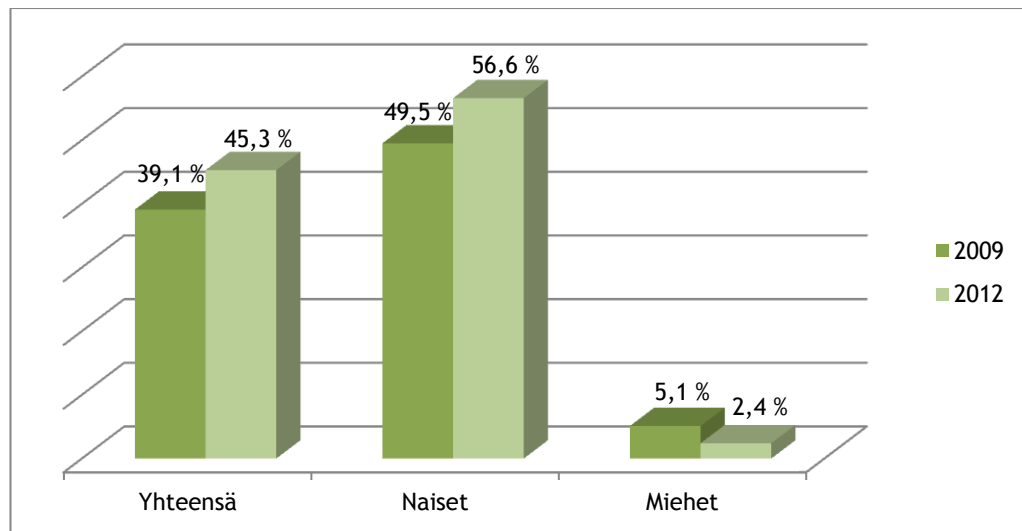
Kuviossa 7 tarkastellaan vastaajien kokemuksia heidän sukupuolensa, raskautensa ja vanhemmuutensa epäedullisesta vaikutuksesta heidän palkkaansa, ansiokehitykseensä tai muihin palvelussuhteen ehtoihinsa.



Kuvio 7: Syrjintä palvelussuhteen ehdoissa sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella 2012

Kuviosta 7 nähdään, että kaikista vastaajista 45,3 % on kokenut sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden vaikuttaneen joskus epäedullisesti palkkaan, ansiokehitykseen tai muihin palvelussuhteen ehtoihin. Naisista näin vastasi 56,7 % ja miehistä 2,4 %. Naisista lähes puolet (47,2 %) koki sukupuolensa joskus vaikuttaneen epäedullisesti heidän palvelussuhteen ehtoihinsa. Raskauden ja vanhemmuuden vaikutuksen koettiin olevan vähäinen.

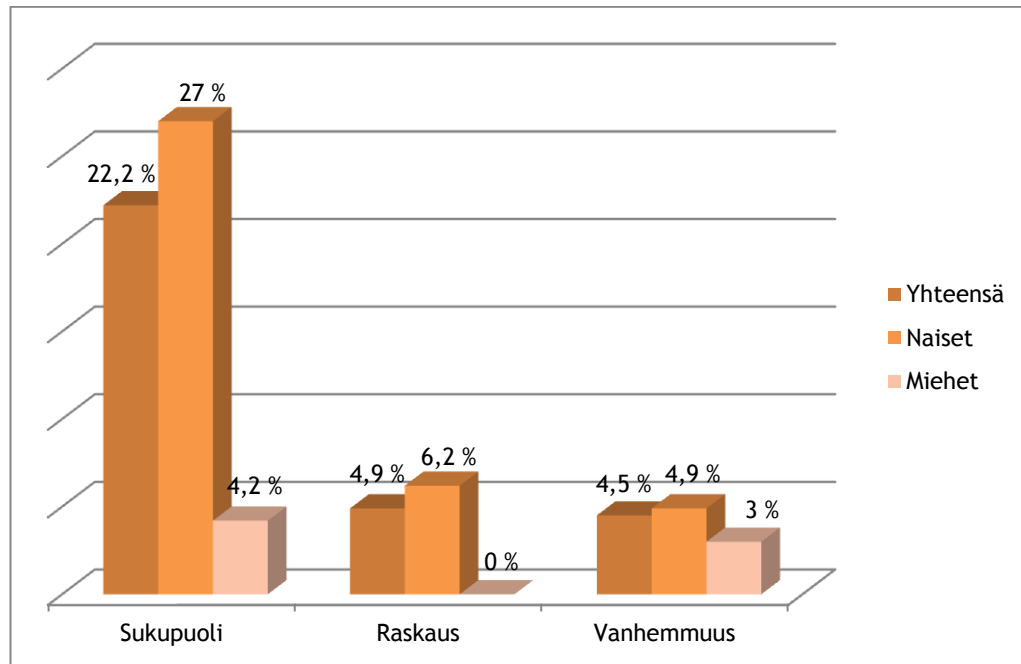
Kuviossa 8 verrataan kokemuksia sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden epäedullisesta vaikutuksesta palkkaan, ansiokehitykseen tai muihin palvelussuhteen ehtoihin vuosina 2009 ja 2012.



Kuvio 8: Syrjintä palvelussuhteen ehdoissa sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella 2009 ja 2012

Kuviosta 8 ilmenee, että vuoteen 2009 nähden kokemukset sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden epäedullisista vaikutuksista ovat lisääntyneet. Vuonna 2009 alle puolet (49,5 %) naisista koki syrjintää palvelussuhteen ehdoissa, kun taas vuonna 2012 määrä oli kasvanut yli puoleen (56,6 %). Miesten kokemukset syrjinnästä palvelussuhteen ehdoissa ovat kuitenkin vähentyneet 5,1 prosentista 2,4 prosenttiin.

Kuviossa 9 tarkastellaan kokemuksia epäedulliseen asemaan asettamisesta sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella töitä tai työtehtäviä jaettaessa.

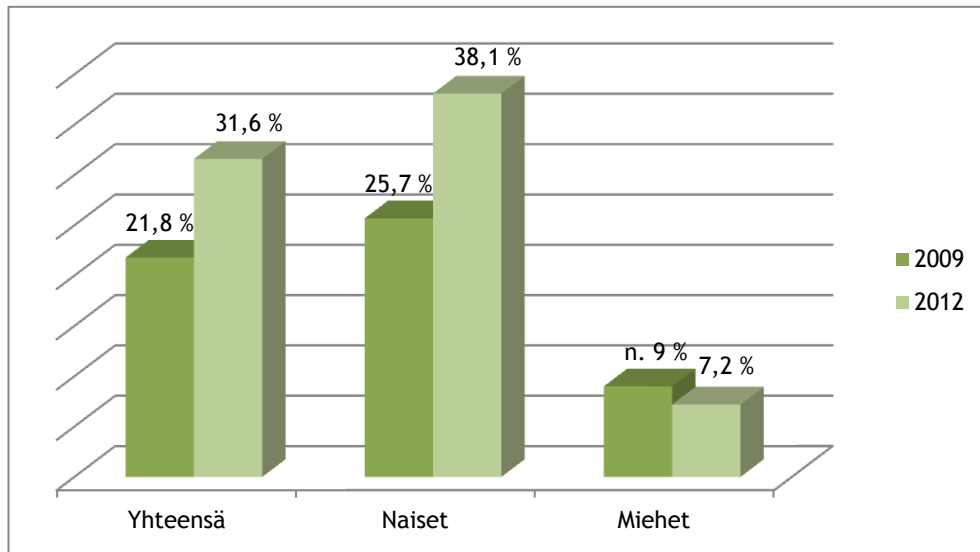


Kuvio 9: Syrjintä töitä tai työtehtäviä jaettaessa sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella 2012

Kuviosta 9 käy ilmi, että kaikista vastaajista 31,6 % on kokenut joskus joutuneensa epäedulliseen asemaan sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella töitä tai työtehtäviä jaettaessa. Naisista näin vastasi 38,1 % ja miehistä 7,2 %. Sukupuoli on tässäkin kohdassa koettu merkittävimmäksi syrjinnän aiheuttajaksi. Naisista useampi kuin joka neljäs (27 %) ja miehistä harvempi kuin joka 20. (4,2 %) koki joutuneensa epäedulliseen asemaan töitä tai työtehtäviä jaettaessa sukupuolensa takia. Vanhemmuuden perusteella naiset ja miehet kokevat syrjintää töitä tai työtehtäviä jaettaessa lähes yhtä paljon.



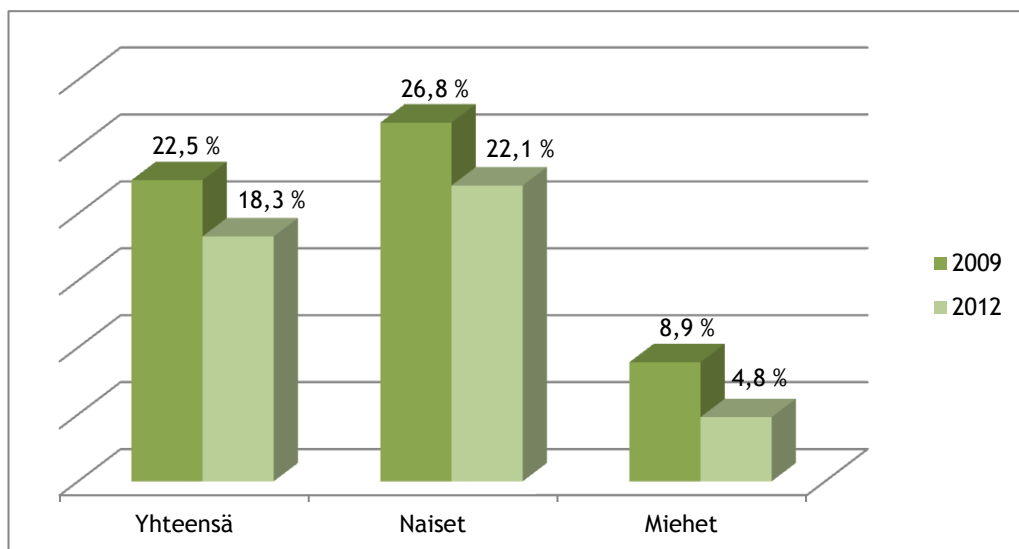
Kuviossa 10 verrataan sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella koettua syrjintää töitä tai työtehtäviä jaettaessa vuosina 2009 ja 2012.



Kuvio 10: Syrjintä töitä tai työtehtäviä jaettaessa sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella 2009 ja 2012

Kuviosta 10 huomataan, että kasvua on tapahtunut tässäkin kohdassa. Miehillä merkittävää muutosta ei ole havaittavissa. Naisten kokema syrjintä on lisääntynyt huomattavasti. Vuonna 2009 syrjintää töitä tai työtehtäviä jaettaessa koki noin neljännes (25,7 %) naisvastaajista ja vuonna 2012 vastaava määrä oli reilu kolmannes (38,1 %).

Kuviossa 11 tarkastellaan työpaikalla koettua sukupuolista häirintää tai epäasiallista kohtelua vuosina 2009 ja 2012.

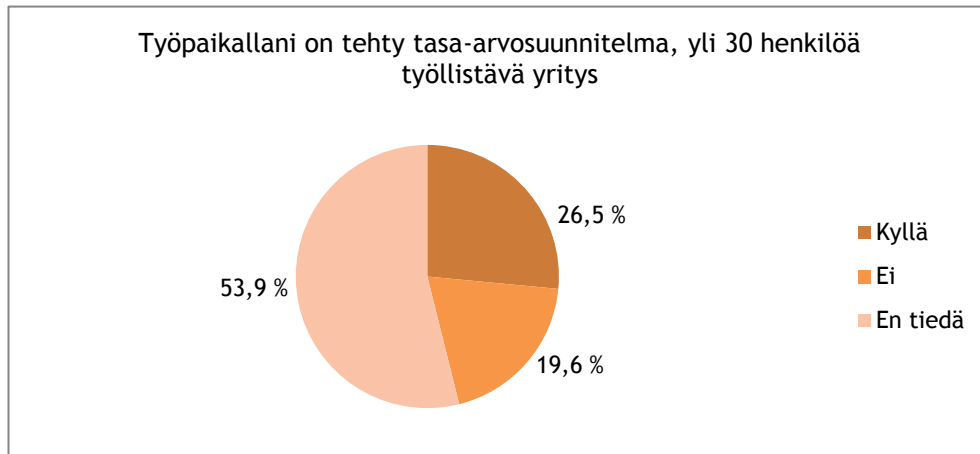


Kuvio 11: Sukupuolinen häirintä tai epäasiallinen kohtelu 2009 ja 2012

Kuviosta 11 voidaan huomata, että vastaajien, jotka ovat työpaikallaan joutuneet sukupuolisen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi, määrä on vähentynyt. Vuonna 2009 kaikis-

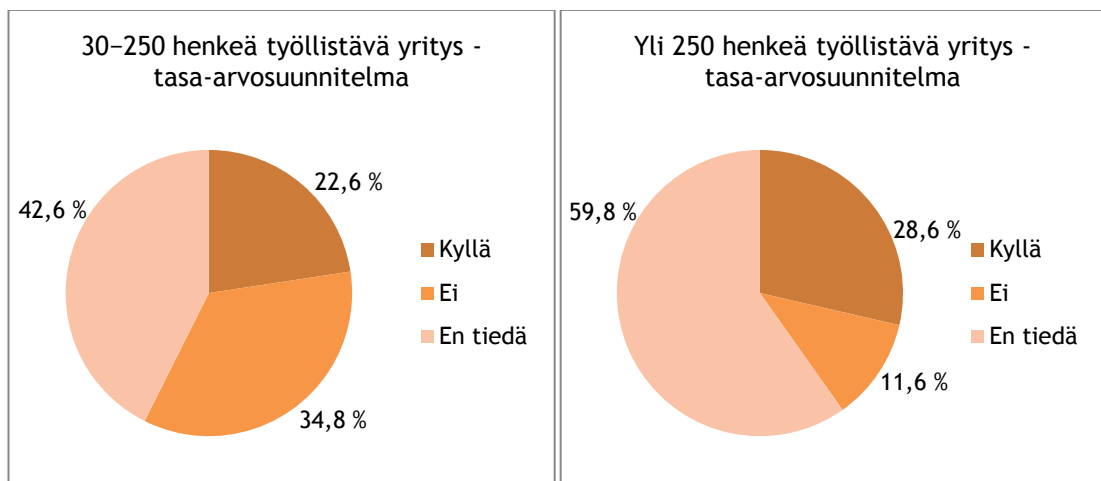
ta vastanneista reilu viidennes (22,5 %) koki työpaikallaan häirintää, kun vastaava määrä vuonna 2012 oli vajaa viidennes (18,3 %). Vaikka molemmat sukupuolet kokevat häirintää vähemmän kuin kolme vuotta sitten, edelleen reilu viidennes (22,1 %) naisista koki häirintää työpaikallaan.

Vastaajilta kysyttiin yrityksen kokoa sekä onko heidän työpaikallaan tehty tasa-arvosuunnitelmaa. Kuviossa 12 tarkastellaan tasa-arvosuunnitelmien laatimista yli 30 henkilöä työllistävillä työpaikoilla.



Kuvio 12: Tasa-arvosuunnitelma yli 30 henkilöä työllistävällä työpaikalla

Kuviosta 12 käy ilmi, että tietoisuus siitä, onko tasa-arvosuunnitelmaa laadittu työpaikalla, on hyvin vähäistä. Jopa yli puolet (53,9 %) vastaajista ei tiennyt, onko tasa-arvosuunnitelmaa laadittu. Lain mukaan tasa-arvosuunnitelma on pakollinen yli 30 henkilöä säännöllisesti työllistävillä yrityksillä. Silti ainoastaan reilu neljännes vastasi, että työpaikalla on tehty tasa-arvosuunnitelma. Näin ollen lähes joka viides (19,6 %) laiminlyö laillista velvollisuuttaan. Suuresta epätietoisuudesta johtuen todellinen tasa-arvosuunnitelman laatineiden yritysten osuus saattaa olla joko suurempi tai pienempi.

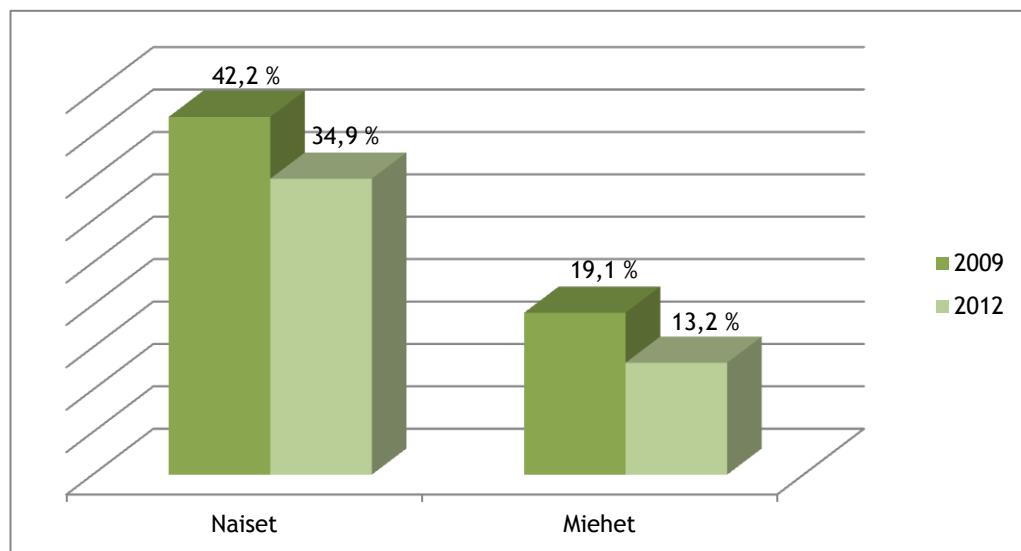


Kuvio 13: Tasa-arvosuunnitelma 30–250 ja yli 250 henkilöä työllistävillä työpaikoilla

Kuten kuviosta 13 käy ilmi, epätietoisuus tasa-arvosuunnitelmasta yli 250 henkilöä työllistävässä yrityksessä oli suurempaa kuin 30–250 henkilöä työllistävässä yrityksessä. Yli 250 henkilöä työllistävässä yrityksessä työskentelevistä vastaajista 59,8 % ei tiennyt, onko tasa-arvosuunnitelmaa tehty, kun taas 30–250 henkilöä työllistävässä yrityksissä vastaava luku oli 42,6 %. Toisaalta 30–250 henkilöä työllistävästä yrityksistä jopa 34,8 % ei ollut tehnyt tasa-arvosuunnitelmaa. Yli 250 henkilöä työllistävässä yrityksissä vastaava luku oli 11,6 %. Todellisuudessa luvut voivat olla joko pienempiä tai suurempia, sillä epätietoisuus tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta on suuri. Vaikka tasa-arvosuunnitelman laatiminen ei ole alle 30 henkilöä työllistäville yrityksille pakollista, jopa 3,9 % niissä työskentelevistä vastaajista kertoi työpaikallaan olevan tasa-arvosuunnitelma.

#### 6.1.2 Työhönotto

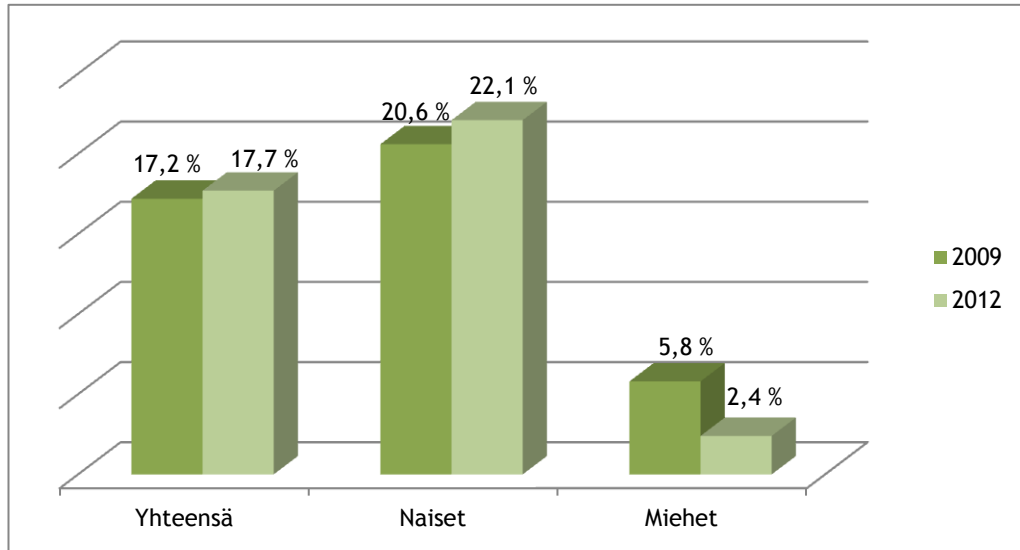
Kuviossa 14 tarkastellaan perhesuunnitelmista tai raskaudesta kysyttyjä kysymyksiä työhönottilanteessa tai muuten työhönoton yhteydessä vuosina 2009 ja 2012.



Kuvio 14: Kysytty perhesuunnitelmista työhönoton yhteydessä 2009 ja 2012

Kuviosta 14 voidaan huomata, että kysymykset perhesuunnitelmista ja omasta tai kumppanin raskaudesta työhönottilanteessa sekä muuten työhönoton yhteydessä ovat vähentyneet vuoteen 2009 nähden. Vuonna 2009 naisista 42,2 % vastasi, että heiltä on kysytty perhesuunnitelmista työhönoton yhteydessä ja vuonna 2012 vastaava luku oli 34,9 %. Myös miehillä osuus on vähentynyt; vuonna 2009 19,1 % miesvastaajista kertoi, että heiltä oli kysytty perhesuunnitelmista työhönoton yhteydessä, vastaavan luvun ollessa vuonna 2012 13,2 %.

Kuviossa 15 käsitellään sukupuoleen, raskauteen tai vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän kokemista työhönotossa vuosina 2009 ja 2012.

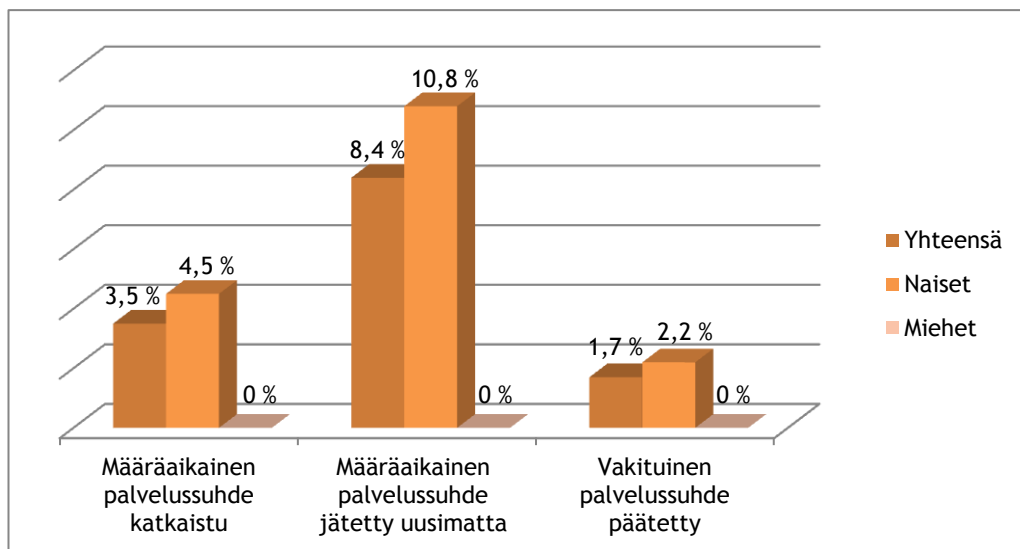


Kuvio 15: Syrjintä työhönotossa 2009 ja 2012

Kuviosta 15 nähdään, että yhteismäärässä nousua vuoteen 2009 nähden on tapahtunut, mutta se ei ole merkittävää. Naisten ja miesten välinen ero on kasvanut entisestään, sillä miesten kokemaa syrjintää työhönotossa on vähentynyt, kun taas naisten kokemaa syrjintää on lisääntynyt. Vuonna 2012 naisista reilu viidennes (22,1 %) ja miehistä noin joka 40. (2,4 %) koki syrjintää työhönotossa sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella.

### 6.1.3 Perhevapaan pitäminen

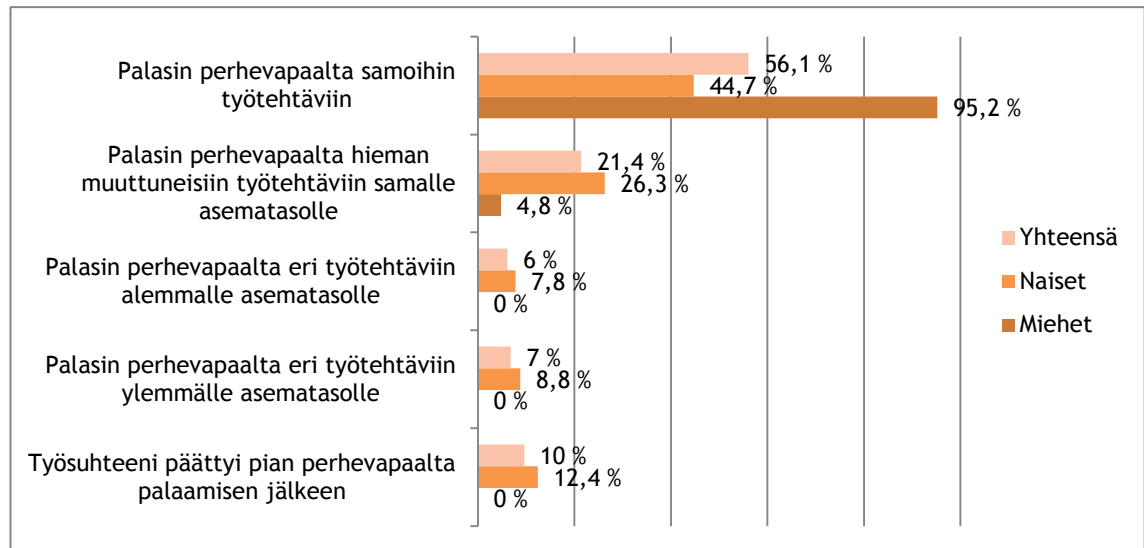
Kuviossa 16 käsitellään perhevapaalle jäämisen vaikutusta työsuhteisiin.



Kuvio 16: Perhevapaan käytön seuraukset

Kuten kuviosta 16 huomataan, perhevapaan vaikutukset työsuhteiden jatkumiseen ovat miehillä olemattomat. Naisilla esiin nousee määräaikaisen palvelussuhteen uusimatta jättäminen. Hieman reilu kymmenesosa (10,8 %) naisvastaajista kertoi määräaikaisen työsuhteen uusimatta jättämisestä perhevapaalle jäämisen johdosta. Määräaikainen palvelussuhde oli katkaistu 4,5 %:lla ja vakituinen palvelussuhde päätetty 2,2 %:lla naisvastaajista.

Kuviossa 17 käsitellään paluuta perhevapaalta takaisin työelämään.

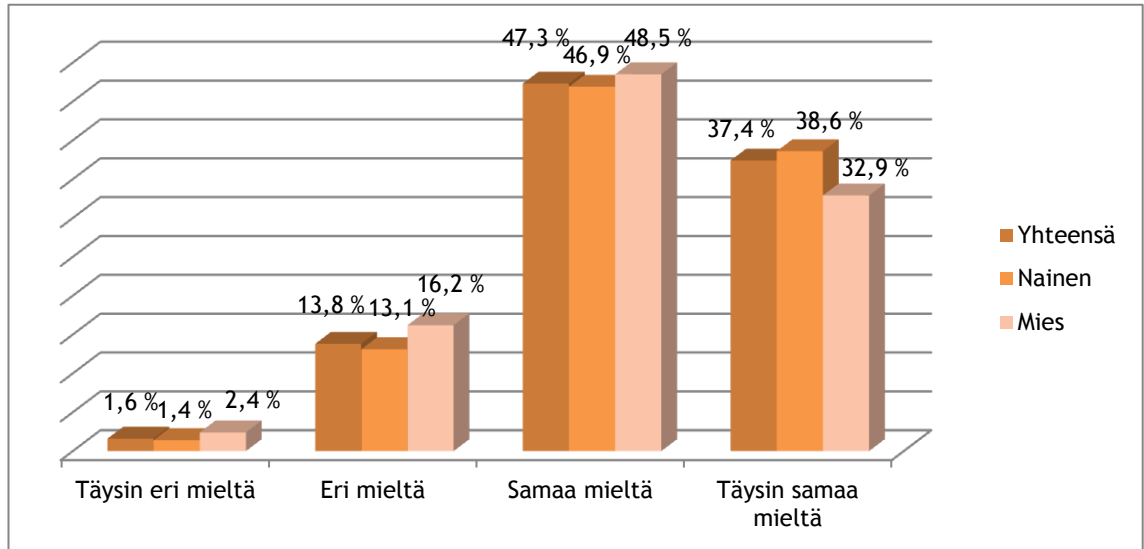


Kuvio 17: Paluu perhevapaalta

Kuviosta 17 huomataan, että valtaosa (95,2 %) miesvastaajista palasi perhevapaalta samoihin työtehtäviin, joita hoitivat ennen vapaalle jäämistä ja loput (4,8 %) palasivat hieman muuttuneisiin tehtäviin, mutta samalle asematasolle. Naisvastaajista lähes puolet (44,7 %) palasi perhevapaalta samoihin työtehtäviin, ja hieman muuttuneisiin tehtäviin samalle asematasolle palasi reilu neljännes (26,3 %). Naisvastaajista useamman kuin joka kymmenennen (12,4 %) työsuhde päättyi pian perhevapaalta palaamisen jälkeen. Eri työtehtäviin ylemmälle asematasolle naisista palasi 8,8 %, ja eri työtehtäviin alemmalle asematasolle palasi 7,8 %.

#### 6.1.4 Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen yleensä

Kuviossa 18 käsitellään mielipiteitä siitä, edistäisikö perhevapaiden tasaisempi jakaminen sukupuolten välillä tasa-arvoa työelämässä.

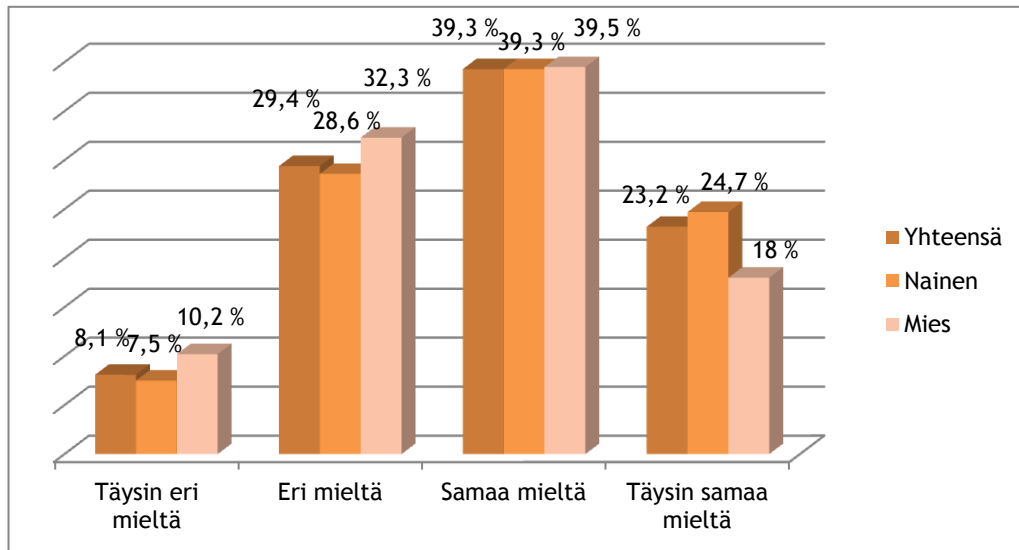


Kuvio 18: Perhevapaiden tasaisempi jakaminen sukupuolten välillä

Kuviosta 18 nähdään, että valtaosa vastaajista sukupuolesta riippumatta oli samaa (47,3 %) tai täysin samaa (37,4 %) mieltä väittämän ”mielestäni perhevapaiden tasaisempi jakaminen sukupuolten välillä edistäisi tasa-arvoa työelämässä” kanssa. Sukupuolten välillä ei ole merkittäviä eroja. Tämä aihe nousi paljon esiin myös avoimissa vastauksissa: ”Ehdotettu 6+6+6 -malli on mielestäni paras vaihtoehto, niin naisten, miesten kuin lapsienkin kannalta. Mikäli malli olisi jo käytössä, voisi meilläkin olla kolmas lapsi. Käytännössä kolmanteen lapseen ja siihen liittyvään lapsen kehityksen kannalta välttämättömään ja lähes tulottomaan hoitovapaaseen ei meillä ole mitenkään varaa, koska emme saa mitään ylimääräisiä tukia ja joudumme maksamaan täyden hinnan kaikista yhteiskunnan maksullisista palveluista kuten päivähoidosta.”

Kaikki palaute vanhempainvapaiden tasaisemmasta jakamisesta vanhempien kesken valmiiksi määriteltyjen mallien mukaan ei ollut kuitenkaan positiivista: ”Se, että pakotetaan perhe jakamaan vapaita oman tahtonsa vastaisesti ei ainakaan edistä minkäänlaista tasa-arvoa. Jos perheen mielestä on parempi, että äiti käyttää vapaat niin ei siitä saa rokottaa vapaiden määrässä. Ennemminkin niin, että vapaiden käyttämisessä ja jakamisessa olisi joustoa.”

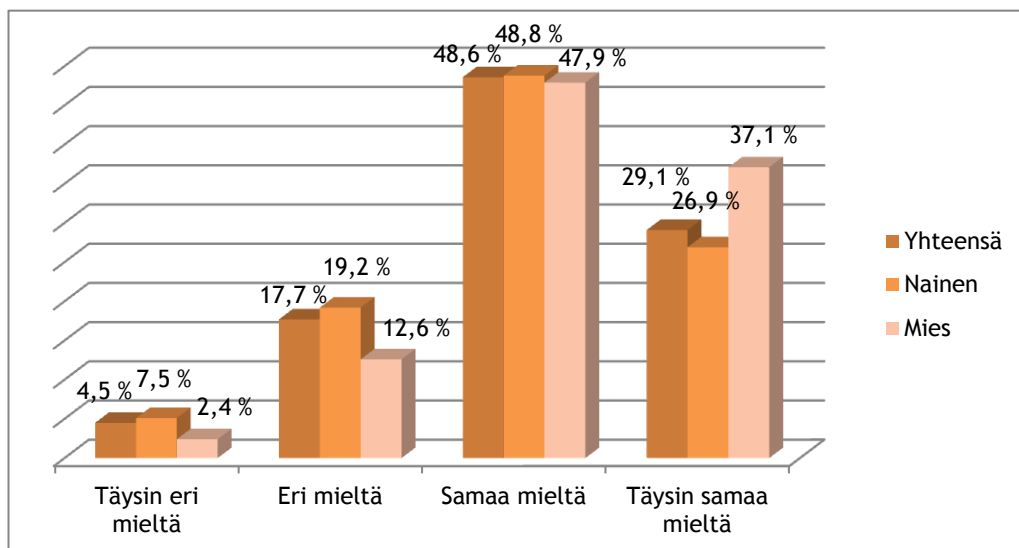
Kuviossa 19 käsitellään mielipiteitä siitä, edistäisikö pidennetty irtisanomissuoja (esimerkiksi kuusi kuukautta) perhevapaalta palaamisen jälkeen tasa-arvoa työelämässä.



Kuvio 19: Pidennetty irtisanomissuoja perhevapaalta palaamisen jälkeen

Kuviosta 19 nähdään, että valtaosa (39,3 %) vastaajista sukupuolesta riippumatta oli samaa mieltä väittämän ”mielestäni pidennetty irtisanomissuoja (esim. 6 kk) perhevapaalta palaamisen jälkeen edistäisi tasa-arvoa työelämässä” kanssa. Väittämän kanssa eri mieltä olevia oli toiseksi eniten (29,4 %). Sukupuolten välillä erot eivät ole merkittäviä. Kuitenkin vähemmistö vastaajista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Kuviossa 20 käsitellään mielipiteitä siitä, mahdollistaako työnantaja työn ja perhe-elämän yhdistämisen joustavasti.

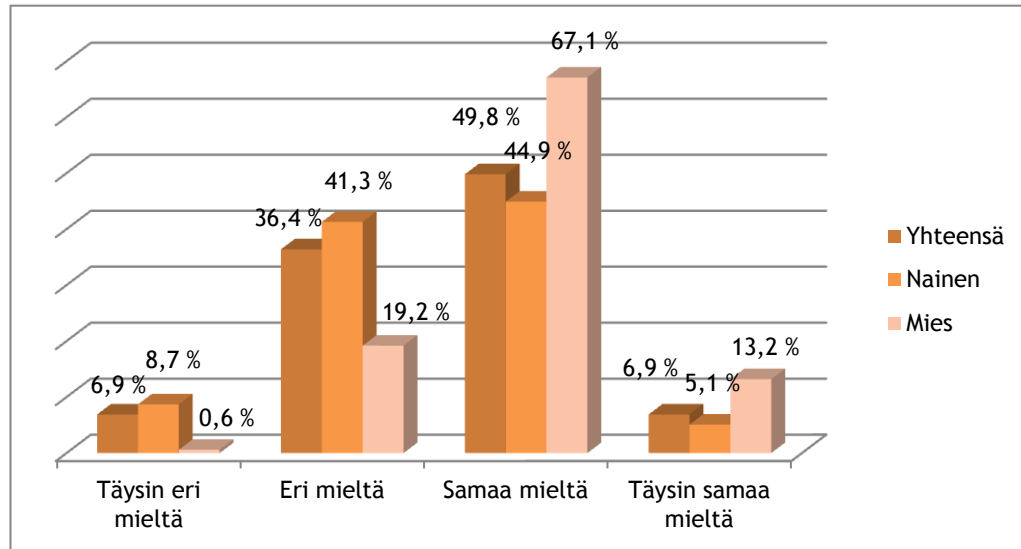


Kuvio 20: Työn ja perheen yhteensovittaminen

Kuviosta 20 huomataan, että valtaosa vastaajista oli samaa (48,6 %) tai täysin samaa (29,1 %) mieltä väittämän ”mielestäni työnantajani mahdollistaa työn ja perhe-elämän yhdistämisen

joustavasti” kanssa. Väittämän kanssa eri tai täysin eri mieltä oli enemmän naisia (26,7 %) kuin miehiä (15 %). Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli enemmän miehiä (37,1 %) kuin naisia (26,9 %).

Kuviossa 21 käsitellään mielipiteitä siitä, onko sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä kehittynyt viimeisen kolmen vuoden aikana.



Kuvio 21: Tasa-arvon kehittyminen

Kuviosta 21 käy ilmi, että valtaosa (49,8 %) vastanneista oli samaa mieltä väittämän ”mieles-täni sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä on parantunut viimeisen kolmen vuoden aika-na” kanssa. Eri mieltä väittämän kanssa olevia oli toiseksi eniten (36,4 %). Samaa tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli jopa 80,3 % miehistä, kun taas naisista ainoastaan 50 %.

## 6.2 Yhteenveto

Tutkimuksen sukupuolijakauma oli lähes sama verrattaessa vuoden 2009 tutkimuksen vastaa-jien sukupuolijakaumaan sekä TRAL ry:n jäsenistöön. Vastausprosentti tässä tutkimuksessa oli pienempi kuin edellisessä tutkimuksessa, mutta se oli riittävä kuvaamaan perusjoukkoa to-tuudenmukaisesti.

Sukupuolen koetaan olevan suurin epätasa-arvon aiheuttaja raskauteen tai vanhemmuuteen verrattuna niin työelämän eri tilanteissa ja urakehityksessä kuin palvelussuhteen ehdoissakin. Raskauden perusteella syrjintää koetaan enemmän kuin vanhemmuuden perusteella, mutta erot eivät ole merkittäviä. Valtaosa syrjintää työelämässä sukupuolen, raskauden tai van-hemmuuden perusteella kokeneista on naisia, ja miesten kokema syrjintä on vähäistä. Van-hemmuuden perusteella koetussa syrjinnässä ei kuitenkaan ole merkittävää eroa naisten ja miesten välillä. Naisista lähes puolet on joskus kokenut syrjintää työelämässä sukupuolensa,



raskauden tai vanhemmuuden perusteella. Urakehitykseen edellä mainitut seikat ovat vaikuttaneet lähes puolella naisista. Työsuhteen ehtoihin, kuten palkkaukseen ja ansiokehitykseen, nämä seikat ovat vaikuttaneet yli puolella naisvastaajista. Myös työtehtäviä jaettaessa reilu kolmannes naisvastaajista koki tulleen syrjityksi. Miesten kokema syrjintä näillä työelämän alueilla oli vähäistä. Avoimissa vastauksissa asiaa tuotiin useasti esiin naisnäkökulmasta, mutta seuraavana yksi esimerkki miesvastaajalta: ”Valitettavasti olen huomannut olevani miehenä selvästi parempiosainen kuin moni nainen. Olen mm. jokaisella palkkakeskustelukierroksella tähän saakka saanut aina vähintään porukan toiseksi suurimman korotuksen. Työyhteisöni on aina ollut naisvaltainen. Myöskin olen edennyt uralla nopeammin kuin moni nainen.” Sukupuolista häirintää tai epäasiallista kohtelua koki yli viides naisvastaajista. Miehistä lähes joka 20. oli joutunut vastaavan häirinnän kohteeksi.

Etenkin suurissa yrityksissä ollaan hyvin epätietoisia tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta; yli 250 hengen yrityksessä työskentelevistä lähes kaksi kolmasosaa ei tiennyt, onko heidän työpaikallaan tehty tasa-arvosuunnitelmaa, 30–250 henkeä työllistävissä yrityksissä vastaava luku oli alle puolet. Valitettavan suuri osuus yli 30 henkilöä säännöllisesti työllistävistä yrityksistä ei ollut vastausten mukaan laatinut tasa-arvosuunnitelmaa lainkaan. Yli 30 henkeä työllistävistä yrityksistä lähes viidesosa ei ollut tehnyt tasa-arvosuunnitelmaa. Positiivista kuitenkin oli, että osasta alle 30 hengen yrityksistä löytyi tasa-arvosuunnitelma, vaikka se ei ole niille pakollinen.

Työhönottotilanteessa tai muuten työhönotossa perhesuunnitelmista tai oman tai kumppanin mahdollisesta raskaudesta oli kysytty yli kolmannekselta naisista ja yli joka kymmenenneltä miehistä. Työhönotossa sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella koki tulleen syrjityksi yli viidennes naisista.

Perhevapaalle jääminen ei vaikuttanut lainkaan miesten työsuhteiden jatkumiseen. Sen lisäksi, että naisten määräaikaisia palvelussuhteita oli jätetty uusimatta ja katkaistu, osalta vastaajista jopa vakituisia palvelussuhteita oli päätetty perhevapaalle jäämisen johdosta. Osuudet eivät olleet kovin suuria, mutta palvelussuhteen päättämisen suhteen laadusta riippumatta ollessa kiellettyä, ei niitä saisi ilmetä lainkaan. Valtaosa vastaajista palasi perhevapaalta samoihin työtehtäviin, joissa oli ollut ennen jäämistään perhevapaalle. Miesten ja naisten välillä on kuitenkin merkittävä ero; lähes kaikki miehistä ja vain hieman alle puolet naisista palasi samoihin työtehtäviin. Eri työtehtäviin ja asematasoille palaaminen oli huomattavasti yleisempää naisilla kuin miehillä.

Perhevapaiden tasaisempaa jakamista vanhempien kesken tulisi edelleen tehostaa. Myös perhevapaasta aiheutuvien kustannusten tasaisempaa jakamista äitien ja isien työnantajien kesken tulisi edistää. Nämä aiheet nousivat toistuvasti esiin avoimista vastauksista. Esiin nousi

myös mahdollisena tasa-arvon edistämisen keinona tasa-arvotiedon ja -koulutuksen lisääminen etenkin yritysjohdolle, sillä vastausten perusteella epätasa-arvoinen kohtelu voi olla tiedostamatonta eikä päätöksentekijä välttämättä havaitse suosimistaan: ”Johdon pitää saada koulutusta tasa-arvoasioissa. Usein epätasa-arvoinen (miesten) suosiminen on niin kulttuurisidonnainen asia, ettei ihminen sitä itsekään tajua ennen kuin se hänelle osoitetaan sormella. Tämä ilmiö on nähtävissä sekä miehissä että naisissa, kyse ei ole siis vain siitä, että miehillä olisi hyvä veli -verkosto. Moni henkilö, joka on omasta mielestään tasapuolinen valitessaan tehtävään henkilöä tai määrittäessään palkkausta, sortuu tietämättään ulkoaopittuihin eriarvoistaviin toimintamalleihin.”

Avoimissa vastauksissa samapalkkaisuus koettiin toistuvasti ongelmaksi. Esiin nousivat myös nuorten naisten kokemus syrjintä niin sukupuolen kuin iänkin perusteella, naisten haasteet urakehityksessä ja perheettömien kokemus syrjintä.

Verrattaessa tutkimuksen tuloksia vuonna 2009 toteutettuun tutkimukseen kävi ilmi, että naisten kokemus syrjintä työelämässä, urakehityksessä ja palvelussuhteen ehdoissa, kuten palkkauksessa, on selvästi lisääntynyt viimeisen kolmen vuoden aikana. Ainoastaan sukupuolisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sekä perhesuunnitelmista kysymisen työhönotossa koettiin vähentyneen viimeisen kolmen vuoden aikana. Miesten kokemus syrjintä oli vähäistä ja se on pääosin laskenut vuodesta 2009.

## 7 Johtopäätökset

Oletus toteutetun tutkimuksen tuloksista oli, etteivät ne olisi merkittävästi muuttuneet vuoteen 2009 nähden. Lähes kaikki osuudet syrjinnästä sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella olivat kasvaneet vuodesta 2009. Osassa vertailukohteista miesten kokemus epätasa-arvo oli vähentynyt, mutta erot eivät olleet kovin merkittäviä. Sukupuolinen häirintä tai epäasiallinen kohtelu työpaikalla sekä perhesuunnitelmista ja omasta tai kumppanin raskaudesta kysytyt kysymykset työhönottotilanteessa tai muuten työhönoton yhteydessä olivat vähentyneet. Voidaan olettaa, että syrjintä työelämässä ei ole merkittävästi lisääntynyt, ainoastaan tietoisuus siitä on kasvanut. Voidaan päätellä, että tästä johtuen myös sukupuolinen häirintä ja kyselyt perhesuunnitelmista työhönottotilanteessa ovat vähentyneet.

Vaikka sukupuolinen häirintä työpaikoilla oli vähentynyt vuoteen 2009 nähden, sitä tapahtuu edelleen. ”En ole itse koskaan joutunut työelämässä sukupuolisen tai seksuaalisen häirinnän kohteeksi, mutta tiedän nykyisellä työpaikallani tapahtuneen naispuolisiin kollegoihini kohdistuvaa epäasiallista käytöstä. Tapauksia on ollut useita ja ”häirikkö” on aina ollut ”häiritävän” esimies. Vastenmielisintä asiassa on mielestäni se, että erityisen räikeässä tapauksessa häirinnän kohteeksi joutunut kollega ei itse pitänyt asiaa isonakaan juttuna, vaan suhtautui asi-

aan varsin välinpitämättömästi, vaikka kyseessä selvästi oli epäasiallinen käytös esimiehen taholta. Alkoholilla oli osuutta asiaan ja häirinnän kohteeksi joutunut kollega kertoi asian jälkikäteen lähinnä surkukupaisana anekdoottina. Mielestäni on pöyristyttävää, että naiset suhtautuvat vielä nykyäänkin räikeään itseensä kohdistuvaan häirintään siten, kuin se olisi jotenkin asiaankuuluvaa esim. työpaikan illanvietoissa. Vaikka häirintä ei ole kohdistunut minuun, niin kyllä minua "häiritsee" se, että työpaikallani tällaista tapahtuu ja että häirinnän kohteeksi joutunut kokee asian työelämäänsä kuuluvana normaalina lieveilmiönä. Koin että häirinnän kohteeksi joutuneen kollegan epäfeministinen asennoituminen asiaan loukkasi minua naisena. Jos häirinnän kohteeksi joutuvien asenne asiaan on yleisemminkin tällainen hiljainen hyväksyntä tai jopa asialla vitsaileminen, niin tuskin mikään tulee muuttumaan." Kuten edellä olevasta avoimesta vastauksesta käy ilmi, sukupuoliseen häirintään saatetaan suhtautua kevyesti. Se saatetaan kokea melko normaaliksi, vaikka onkin laissa kiellettyä. Asenekasvatus myös työntekijöille työnantajien lisäksi sukupuolisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun laittomuudesta voisi olla hyödyllistä. Tietoisuutta asiasta tulisi edelleen lisätä.

Vastaajat olivat hyvin epätietoisia työpaikkojensa tasa-arvosuunnitelmien laatimisesta, ja yli 30 henkilöä työllistävissä yrityksissä niitä oli laadittu valitettavan vähän. Akavan vuonna 2012 toteuttama tutkimus (Työmarkkinajärjestökysely tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista 2012) oli suunnattu yritysten luottamusmiehille. Ero epätietoisten vastaajien määrissä ja tasa-arvosuunnitelman laatineiden yritysten määrässä oli hyvin suuri. Tästä voidaan päätellä, että tasa-arvosuunnitelman laatineiden tradenomeja työllistävien yritysten määrä on todellisuudessa suurempi, mutta tasa-arvosuunnitelmasta henkilöstölle tiedottaminen on yrityksissä puutteellista.

SEFE ry:n vuonna 2012 toteuttaman tasa-arvokyselyn (Suomen Ekonomiliitto 2012) mukaan yli puolet ekonominaisista koki puutteita tasa-arvon toteutumisessa omalla työpaikallaan. Naiset kokivat myös uralla etenemisen olevan heille hankalampaa kuin miehille. Valtaosa 30-vuotiaista lapsettomista ekonominaisista koki tasa-arvohaasteita. Myös tässä tutkimuksessa vastaavia asioita nousi esille avoimissa vastauksissa. Tämä oli arvattavissa, sillä tradenomit ja ekonomit työllistyvät pääosin samoille aloille ja samankaltaisiin työtehtäviin.

SAFA ry:n vuonna 2011 toteuttaman tasa-arvokyselyn (Jarenko 2011) mukaan myös arkkitehtinaiset kokivat asemansa työelämässä hankalammaksi sukupuolensa takia. Uralla eteneminen koettiin haastavammaksi naiseuden takia, ja eriarvoisuutta työtehtävien jaossa koki yli puolet naisvastaajista. Valtaosa naisista koki myös palkkauksen olevan eriarvoista. Tradenominaisista lähes puolet koki syrjintää urakehityksessä. Lisäksi hieman vajaa viidennes naisvastaajista koki joutuneensa joskus epäedulliseen asemaan töitä tai työtehtäviä jaettaessa. Lähes puolet vastaajista koki myös palvelussuhteen ehdot, kuten palkan ja ansiokehityksen eriarvoisiksi. Nämä aiheet nousivat esiin myös avoimissa vastauksissa.

Näistä tuloksista voidaan nähdä, että syrjintä sukupuolen perusteella on yleistä myös muilla aloilla. Ongelmat tuntuvat olevan samoja alasta riippumatta. Näitä ovat esimerkiksi heikot uralla etenemismahdollisuudet, palvelussuhteen ehdot, kuten palkkaerot ja eriarvoisuus töitä ja työtehtäviä jaettaessa.

Tutkimustulosten perusteella sukupuolten välisessä tasa-arvossa työelämässä on edelleen kehitettävää useilla alueilla. Sukupuolella, raskaudella tai vanhemmuudella ei saisi olla vaikutusta millään työelämän alueella. Näin on kuitenkin valitettavan usein, ja se on jopa lisääntynyt viimeisen kolmen vuoden aikana. Tuloksista kävi toistuvasti ilmi, että naisten urakehitys on edelleen hitaampaa ja työläämpää kuin miehillä. Myös palkkaerot naisten ja miesten välillä ovat edelleen suuria, vaikka toimenkuva on sama. Perhevapaalla ei saisi olla vaikutusta työsuhteen laatuun eikä työnkuvaan, eikä se saisi hidastaa naisen ansiokehitystä. Sukupuolten välisen työelämän tasa-arvon parantamiseksi tulisi lisätä tasa-arvotietoa ja -koulutusta etenkin yritysjohdolle. Avoimissa vastauksissa esimiesten ja johdon koulutus työelämän tasa-arvon edistämisen keinona nousi esiin useasti: ”Esimiesten koulutuksilla, joissa he oppisivat huomaamaan omaakin epätasa-arvoista suhtautumistaan. Kaikki eivät edes itse tiedosta omaa käytöstään. Usein on hiljaisesti sallittu esim. halventavasti puhuminen tai tyttöttely. On erikseen vain naisten työtehtäviä joihin ei voi miehin mies kajota eikä sitä heiltä edes edellytetä.” Epätasa-arvoinen kohtelu on usein tiedostamatonta; kun suosiminen tiedostetaan, on vanhoja toimintamalleja helpompaa muokata tasa-arvoisempaan suuntaan.

Avoimien vastausten perusteella perhevapaiden tasaisempi jakaminen edistäisi työelämän tasa-arvoa. Tämä vähentäisi naisten syrjintää työhönotossa ja mahdollisesti muillakin työelämän osa-alueilla. Avoimissa vastauksissa tasa-arvon kehittämisen keinona mainittiin muun muassa seuraava: ”Lapsesta aiheutuvat kulut jaettaisiin tasan kaikkien työpaikkojen kesken, niin että kuluja ei voi nimetä tiettyä isää/äitiä kohti.” Perhevapaiden aiheuttamien kustannusten tasaisempi jakaminen sekä naisten että miesten työnantajien kesken vähentäisi naisten syrjintää työhönotossa, sillä perhevapaan pitäminen ei olisi rasite ainoastaan naisen palkkaavalle yritykselle. Tämä parantaisi myös nuorten naisten asemaa työhönotossa.

Tulevaisuudessa olisi kannattavaa tutkia myös työelämän ikäsyrjintää. Koettu ikäsyrjintä nousi toistuvasti esiin etenkin nuorten avoimista vastauksista. Vastauksista voi päätellä, että myös ikäsyrjinnän kohteeksi joutuva on usein nainen. Syrjintä kohdistuu niin nuoriin kuin vanhempiinkin työntekijöihin. Eräs vastaajista tunsin näin: ”Seuraava tutkimuksen aihe voisi olla ikärasismi. Naiset, kun eivät ole koskaan oikean ikäisiä töihin. Oletetaan automaattisesti, jos olet nuori nainen ja mennyt juuri naimisiin, että kohta jätät äitiyslomalle.... ja sitten oletkin jo aivan liian vanha.”

Tutkimuksen tulokset ovat verrattavissa vuonna 2009 toteutetun tutkimuksen tuloksiin sekä tulevaisuudessa toteutettavien tasa-arvotutkimusten tuloksiin. Tulokset toimivat tradenomien kokeman sukupuolten välisen työelämän tasa-arvon toteutumisen kehityksen seurantavälineenä. Tuloksia hyödynnetään julkisen tasa-arvokeskustelun herättämisessä sekä lainsäädännöllisessä kehitystyössä. Tuloksia käytetään lisäksi työehtosopimusneuvotteluissa, jotta epäkohdat tasa-arvon toteutumisesta työelämässä voidaan todentaa.

Vaikka tutkimuskysymykset tulivatkin toimeksiantajalta, opinnäytetyöhön kuului sähköisen lomakkeen laatiminen. Vastaajat, jotka olivat jo vastanneet, ettei heillä ole lapsia, joutuivat vielä vastaamaan, ovatko he pitäneet perhevapaata. Avoimessa palautteessa muutama vastaajista nosti asian esiin negatiivisena. Lomakkeen logiikka oli kuitenkin rakennettu niin, että ellei ollut pitänyt perhevapaata, ei muita perhevapaaseen liittyviä kysymyksiä tullut vastajalle esiin lainkaan. Lomakkeen logiikkaan olisi voitu tehdä hyppy suoraan lapsettomuudesta perhevapaa-kysymysten yli. Muutama vastaaja nosti avoimessa palautteessa esiin myös sen, että kysymyksessä perhevapaalta työelämään paluusta, ei vaihtoehtoksi annettu työsuhteen päättämistä työntekijän aloitteesta. Kysymys oli kuitenkin vapaaehtoinen, joten jos sopivaa vaihtoehtoa ei löytynyt, ei siihen ollut pakollista vastata. Melko useassa palautteessa nostettiin esiin ”en osaa sanoa” -vaihtoehdon puuttuminen mielipidekysymyksistä. Tämä oli kuitenkin tietoinen ratkaisu, sillä sitä ei koettu tarpeelliseksi väittämien luonteen ja harvalukuisuuden sekä mielipiteiden painoarvon vuoksi. Lomakkeen kehityskohteet eivät vaikuttaneet tutkimuksen tuloksiin. Monessa avoimessa palautteessa annettiin kehuja lomakkeen selkeydestä ja lyhydestä. Aiheen koettiin myös olevan hyvin tärkeä ja tarpeellinen.

## 8 Työn ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyö sai alkunsa syyskuussa 2012 TRAL ry:n tarpeesta toistaa tasa-arvotutkimus jäsenistölleen. Koska tutkimus oli jo kertaalleen toteutettu, kyselyn sisältö oli jo olemassa. Lomakkeen rakennetta ja sisältöä päivitettiin, ja opinnäytetyön tekijät olivat mukana kehitystyössä. Opinnäytetyön tekijät loivat kyselylomakkeen ja sen visuaalisen ilmeen. Lomake oli avoinna puolitoista viikkoa, jonka aikana vastausmäärää seurattiin aktiivisesti. Kun uusien vastaajien määrä väheni, kyselystä lähetettiin muistutusviesti. Viesti lähetettiin kahdesti, ja se kasvatti vastaajamäärää odotusten mukaisesti. Opinnäytetyön tekijät olivat tyytyväisiä vastausprosenttiin, sillä se riitti hyvin kuvaamaan otosta.

Tutkimusprosessin aikana opinnäytetyön tekijät saivat kokemusta monipuolisesta tiedonhankinnasta, tutkimuksen toteuttamisesta ja tulosten analysoinnista. Tutkimusta tukevan teoreettisen viitekehyksen sekä relevanttien kysymysten pohjalta oli mahdollista tehdä päteviä johtopäätöksiä tuloksista. Opinnäytetyön tekijät saivat laajan käsityksen työntekijän oikeuksista ja työelämän tasa-arvosta.

Tutuksi opinnäytetyön tekijöille tuli myös tasa-arvon toteutumista kehittävät ja valvovat tahot sekä kansainvälinen tasa-arvoyhteistyö. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että tasa-arvon toteutumisessa tradenomien työelämässä on edelleen puutteita useilla alueilla. Erityisesti tradenominaiset kokevat haasteita työelämässä näiden puutteiden takia. Opinnäytetyön tekijät osaavat nyt tunnistaa työelämän tasa-arvohaasteet ja ovat tietoisia oikeuksistaan.

Opinnäytetyön aikataulu oli tiukka. Tästä huolimatta siinä pysyttiin moitteettomasti, sillä opinnäytetyön tekijät aikatauluttivat prosessin etenemisen viikkotasolla ja osioiden valmistuksen päivätasolla. Tarkalla aikataulutuksella oli keskeinen merkitys opinnäytetyön onnistumisessa. Opinnäytetyö onnistui odotetulla tavalla. Tutkimustulokset ovat päteviä ja vertailukelpoisia. Tuloksia voidaan hyödyntää jatkossa tarkastellessa tradenomien kokeman sukupuolten välisen työelämän tasa-arvon toteutumisen kehitystä. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön tekijät olivat erittäin tyytyväisiä prosessin kulkuun ja koko opinnäytetyöhön.

## Lähteet

### Kirjalliset

Aaltio-Marjosola, I. 2001. Naiset, miehet ja johtajuus. Helsinki: WSOY.

Euroopan unioni tasa-arvoa tekemässä. 2009. TANE-julkaisuja 13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. 7.-8. painos. Helsinki: Edita Prima.

Holli, A. M. & Rantala, M. 2009. Tasa-arvoviranomaisten institutionaalinen asema. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. 5. painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Jarenko, K. 2011. Tasa-arvokysely nosti esiin monia kipupisteitä. Arkkitehti 3, 36-37.

Jäppinen, J. 2009. Tasa-arvo on parhaiden työnantajien kilpailuetu. Tradenomi 6/09, 17-19.

Nieminen, K. 2011. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2012. 10. painos. Helsinki: WSOYpro.

Nyyssölä, M. 2009. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. 5. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Sainio, J. 2010. Esimiehen työoikeus. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.

Tarkki, J. & Petäjäniemi, T. 1998. Tasa-arvo. Jyväskylä: Atena Kustannus.

Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä miten? 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2005:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

TRAL: Tradenominaisia syrjitään työmarkkinoilla - tasa-arvolainsäädännön valvontaa tehostet-  
tava. 2009. Lehdistötiedote 13.11.2009.

Äimälä, M. Åström, J. & Nyyssölä, M. 2012. Käytännön työoikeutta esimiehille. 5. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

### Sähköiset

Akava. 2012. Viitattu 8.10.2012.

[http://www.akava.fi/tutkimukset/akavalaiset\\_tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelmat\\_tyopaikoilla](http://www.akava.fi/tutkimukset/akavalaiset_tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelmat_tyopaikoilla)

CEDAW-sopimus. 2012. Viitattu 5.10.2012. <http://www.unwomen.fi/cedaw-sopimus>

Euroopan unionin toimielinten, elinten, toimistojen ja virastojen tiedotteet. 2011. Tulostettu 8.10.2012. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:FI:PDF>

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012–2015. 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:10. Viitattu 12.10.2012.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=5197397&name=DLFE-21812.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-21812.pdf)

Hallinto- ja suunnitteluosasto. 2012. Viitattu 10.10.2012.  
<http://www.stm.fi/stm/organisaatio/hso#4>

Hallituksen tasa-arvo-ohjelmatyöryhmä. 2012. Viitattu 12.10.2012.  
<http://www.stm.fi/vireilla/tyoryhmat/tasa-arvo-ohjelma>

Ihmisoikeudet.net. 2010. Viitattu 5.10.2012.

<http://www.ihmisoikeudet.net/index.php?page=naisten-oikeuksien-kehitys-suomessa>

Johtajuus ja urakehitys. 2011. Viitattu 10.10.2012.

[http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat\\_ym/tyoelama/tasa\\_arvo/naiset\\_miehet/naisten\\_osuus\\_johtotehtavissa.php](http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/tasa_arvo/naiset_miehet/naisten_osuus_johtotehtavissa.php)

Kansainvälinen yhteistyö. 2012. Viitattu 12.10.2012. [http://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvovaltuutettu/kv\\_yhteistyö](http://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvovaltuutettu/kv_yhteistyö)

Kansainvälinen yhteistyö ja sitoumukset. 2011. Viitattu 5.10.2012. [http://www.stm.fi/tasa-arvo/kansainvalinen\\_yhteistyö](http://www.stm.fi/tasa-arvo/kansainvalinen_yhteistyö)

Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaaliskomitealle ja alueiden komitealle. 2010. Tulostettu 8.10.2012. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:FI:PDF>

Lasikatto säröilee - Itsesääntely päihittää kiintiöt. 2012. Viitattu 29.10.2012.

<http://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2012/01/Lasikatto-saroilee-Itsesaantely-paihittaa-kiintiöt.pdf>

Mitä on tasa-arvo? 2011. Viitattu 5.10.2012. <http://www.tane.fi/fi/etusivu/tasa-arvo>

Pekingin julistus ja toimintaohjelma. 2012. Viitattu 5.10.2012.

<http://www.unwomen.fi/pekingin-julistus-ja-toimintaohjelma>

Salo, I. & Blåfield, V. 2007. Naiset Huipulle! Johtaja sukupuolesta riippumatta. Viitattu 27.10.2012. [http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/2069\\_johtaja\\_sukupuolesta\\_riippumatta.pdf](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/2069_johtaja_sukupuolesta_riippumatta.pdf)

Suomen Ekonomiliitto. 2012. Viitattu 22.10.2012.

[http://www.sefe.fi/portal/fi/vaikuttaminen\\_ja\\_edunvalvonta/tyoelaman\\_tasa-arvo/sefen\\_tasa-arvokyselyn\\_tulokset/](http://www.sefe.fi/portal/fi/vaikuttaminen_ja_edunvalvonta/tyoelaman_tasa-arvo/sefen_tasa-arvokyselyn_tulokset/)

Tasa-arvo valtatiellä - Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2004-2007 loppuraportti. 2007. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:1. Viitattu 8.10.2012.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3568.pdf&title=Tasa\\_arvo\\_valtatiella\\_Hallituksen\\_tasa\\_arvo\\_ohjelman\\_2004\\_2007\\_loppuraportti\\_fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3568.pdf&title=Tasa_arvo_valtatiella_Hallituksen_tasa_arvo_ohjelman_2004_2007_loppuraportti_fi.pdf)

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta tasa-arvon edistäjänä. 2011. Viitattu 12.10.2012.

<http://www.tane.fi/fi/tane>

Tasa-arvo-ohjelma. 2012. Viitattu 12.10.2012.

[http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat\\_ja\\_hankkeet/tasa-arvo-ohjelma](http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/tasa-arvo-ohjelma)

Tasa-arvosuunnitelmien tekeminen työpaikoilla. 2008. Viitattu 8.10.2012.

[http://www.akava.fi/files/683/tasa-arvosuunnitelmat\\_laaja\\_2008.ppt](http://www.akava.fi/files/683/tasa-arvosuunnitelmat_laaja_2008.ppt)

Tasa-arvotiedon keskus Minna. 2012. Viitattu 8.10.2012. <http://www.minna.fi/web/guest/eu-ja-tasa-arvo>

Tasa-arvovaltuutettu. 2010. Työhaastattelussa ei saa kysyä raskaudesta, lastenhoidosta tai muista perheasioista. Tasa-arvovaltuutetun lausunto TAS/370/2010. Viitattu 16.10.2012.

<http://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvovaltuutettu/lausuntoja/lausunto/-/view/1546681>

Tasa-arvovaltuutettu. 2012. Viitattu 12.10.2012. <http://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvovaltuutettu>



Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2011. 2012. Tasa-arvojulkaisuja 2012:2. Viitattu 6.9.2012. [http://www.stm.fi/vuosikertomukset/tasa-arvo\\_2011\\_fin/index.html](http://www.stm.fi/vuosikertomukset/tasa-arvo_2011_fin/index.html)

Tietoa pohjoismaisesta yhteistyöstä. 2012. Viitattu 5.10.2012. <http://www.norden.org/fi/tietoa-yhteistyoeatae/yhteistyoealueet/tasa-arvo/tietoa-tasa-arvoyhteistyoeatae>

Tietoa tasa-arvoyhteistyöstä. 2012. Viitattu 5.10.2012. <http://www.norden.org/fi/tietoa-yhteistyoeatae/yhteistyoealueet/tasa-arvo/tietoa-tasa-arvoyhteistyoeatae>

Työmarkkinajärjestökysely tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista. 2012. Viitattu 22.10.2012. [http://www.akava.fi/files/8068/Tasa-arvosuunnitelmat\\_ja\\_palkkakartoitukset\\_2012\\_Vain\\_luku\\_.pdf](http://www.akava.fi/files/8068/Tasa-arvosuunnitelmat_ja_palkkakartoitukset_2012_Vain_luku_.pdf)

Työmarkkinoiden jakautuneisuus. 2011. Viitattu 10.10.2012. [http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat\\_ym/tyoelama/tasa\\_arvo/naiset\\_miehet/ammattillinen\\_jakautuminen.php](http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/tasa_arvo/naiset_miehet/ammattillinen_jakautuminen.php)

Työn ja perheen yhteensovittaminen. 2011. Viitattu 10.10.2012. [http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat\\_ym/tyoelama/tasa\\_arvo/naiset\\_miehet/tyo\\_perhe.php](http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/tasa_arvo/naiset_miehet/tyo_perhe.php)

Valtioneuvosto. 2012. Viitattu 10.10.2012. <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/jasenet/kulttuuri-ja-urheiluministeri/henkilokuva/fi.jsp>

Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 2010. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:8. Viitattu 9.9.2012. [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=1087414&name=DLFE-12723.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12723.pdf)

Virallinen pohjoismainen yhteistyö. 2012. Viitattu 5.10.2012. <http://www.norden.org/fi/tietoa-yhteistyoeatae/virallinen-pohjoismainen-yhteistyoe>

YK ja naiset. 2012. Viitattu 5.10.2012. <http://www.unwomen.fi/yk-ja-naiset>

Julkaisemattomat

Tasa-arvokysely 2009. Tradenomiliitto TRAL ry.

## Kuviot

Kuvio 1: Esimerkki äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta (Äimälä ym. 2012, 143–144). ...	22
Kuvio 2: Sukupuolijakauma.....	35
Kuvio 3: Syrjintä työelämässä sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella 2012	36
Kuvio 4: Syrjintä työelämässä 2009 ja 2012.....	36
Kuvio 5: Syrjintä urakehityksessä sukupuolen raskauden tai vanhemmuuden perusteella 2012 .....	37
Kuvio 6: Syrjintä urakehityksessä 2009 ja 2012 .....	38
Kuvio 7: Syrjintä palvelussuhteen ehdoissa sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella 2012 .....	38
Kuvio 8: Syrjintä palvelussuhteen ehdoissa sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella 2009 ja 2012 .....	39
Kuvio 9: Syrjintä töitä tai työtehtäviä jaettaessa sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella 2012 .....	40
Kuvio 10: Syrjintä töitä tai työtehtäviä jaettaessa sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella 2009 ja 2012 .....	41
Kuvio 11: Sukupuolinen häirintä tai epäasiallinen kohtelu 2009 ja 2012 .....	41
Kuvio 12: Tasa-arvosuunnitelma yli 30 henkilöä työllistävällä työpaikalla .....	42
Kuvio 13: Tasa-arvosuunnitelma 30–250 ja yli 250 henkilöä työllistävillä työpaikoilla.....	42
Kuvio 14: Kysytty perhesuunnitelmista työhönoton yhteydessä 2009 ja 2012 .....	43
Kuvio 15: Syrjintä työhönotossa 2009 ja 2012 .....	44
Kuvio 16: Perhevapaan käytön seuraukset .....	44
Kuvio 17: Paluu perhevapaalta .....	45
Kuvio 18: Perhevapaiden tasaisempi jakaminen sukupuolten välillä .....	46
Kuvio 19: Pidennetty irtisanomissuoja perhevapaalta palaamisen jälkeen .....	47
Kuvio 20: Työn ja perheen yhteensovittaminen .....	47
Kuvio 21: Tasa-arvon kehittyminen .....	48

## Liitteet

Liite 1 Tutkimuksen saatekirje .....	60
Liite 2 Sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä 2012 .....	61
Liite 3 Tutkimuksen tulosten avoimet osiot.....	72
Liite 4 Tiedote tasa-arvotutkimuksesta 2012 .....	100
Liite 5 Esitys tasa-arvotutkimuksesta .....	102
Liite 6 Toimeksiantajan palaute .....	113

### **Tutkimus sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työelämässä**

Olet mukana satunnaisotannalla valitussa joukossa, joka pääsee vastaamaan nyt toista kertaa toteutettavaan kyselytutkimukseen tasa-arvon toteutumisesta tradenomien työelämässä. Ensimmäisen kerran tutkimus toteutettiin vuonna 2009.

Vaikka laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on ollut voimassa jo vuodesta 1986 lähtien, sitä laiminlyödään edelleen työelämässä. Vuonna 2009 toteutetun tutkimuksen mukaan useampi kuin joka neljäs (27,8 %) koki joutuneensa joskus työelämässä epäedulliseen asemaan sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella ja jopa 42 % naisvastaajista kertoi, että heiltä oli kysytty perhesuunnitelmista työhaastattelutilanteessa.

Tasa-arvotutkimuksessa etsitään epäkohtia tasa-arvon toteutumisesta tradenomien työelämässä. Tutkimustuloksia hyödynnetään esimerkiksi lainsäädännöllisen kehitystyön toteuttamisessa ja tasa-arvon edistämisessä työelämässä.

Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan 100 euron S-ryhmän lahjakortti sekä neljä kahden hengen elokuvalippupakettia.

**Linkki kyselyyn:** [https://www.surveypal.com/app/f?\\_d=0&\\_sid=99128523&\\_k=Bu1Oz8IXh5B6m7833N7n-\\_RpU\\_xwipToH\\_v60v2MXPROheH4x2ijQF9uYMR2Qe5t](https://www.surveypal.com/app/f?_d=0&_sid=99128523&_k=Bu1Oz8IXh5B6m7833N7n-_RpU_xwipToH_v60v2MXPROheH4x2ijQF9uYMR2Qe5t)

Tutkimus toteutetaan Laurean ammattikorkeakoulussa Tradenomiliitto TRAL ry:n toimesta.

**Vastausaikaa on 10.10.2012 saakka.**

*Lisätietoja kyselystä antaa:*

Johanna Tuovinen

Asiamies, koulutus- ja työvoimapolitiikka

p. 020 155 8803

johanna.tuovinen@tral.fi



## Sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä 2012

Teemme tutkimusta sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta tradenomien työelämässä. Tutkimus toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2009 ja nyt tutkimusta toteutetaan toista kertaa. Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan 100 euron arvoinen S-ryhmän lahjakortti ja neljä kahden hengen elokuvalippupakettia.

Vastausaikaa kyselyyn on 10.10.2012 saakka. Lisätietoja kyselystä antaa:  
Johanna Tuovinen  
Asiamies, koulutus- ja työvoimapolitiikka  
p. 020 155 8803  
johanna.tuovinen@tral.fi

### Taustakysymykset

**\* 1. Sukupuoli**

☐ mies

☐ nainen

**\* 2. Ikä (ilmoita vuosina)**

---

**\* 3. Toimiasema**

- ☐ ylin johto (pää-, toimitus, varatoimitusjohtaja, päätoiminen johtokunnan jäsen, rehtori)
- ☐ johto (apulaisjohtaja, henkilöstö-, markkinointi-, teknillinen johtaja, itsenäisen piirin päällikkö)
- ☐ ylempi keskijohto (edellisten alaiset, jaos-, jaosto-, aluepäälliköt; itsenäisessä vastuullisessa asemassa toimivat, muut esimiestehtävät)
- ☐ erittäin vaativat asiantuntijatehtävät (ylimmän johdon esikuntatehtävät, koko yritystä tai virastoa koskevat tutkimus-, suunnittelu- ja kehitystehtävät)
- ☐ asiantuntijatehtävät (suunnittelu, tutkimus- ja tuotekehitys, muut asiantuntijatehtävät)
- ☐ opettajat
- ☐ toimihenkilö (ei itsenäistä asemaa, ohjauksen alaisena työtä tekevä)
- ☐ yrittäjä tai ammatinharjoittaja

**\* 4. Sektori, jolla työskentelet**

- ☐ yksityinen sektori
- ☐ julkinen sektori
- ☐ kolmas sektori (esim. järjestö)

**5. Toimiala, jolla työskentelet**

- ☐ maa-, metsä- ja kalatalous sekä kaivostoiminta ja louhinta
- ☐ elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistus
- ☐ tekstiilien, vaatteiden, nahan ja nahkatuotteiden valmistus
- ☐ graafinen ala
- ☐ sahatavaran ja puutuotteiden valmistus
- ☐ paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistus
- ☐ koksen ja öljytuotteiden valmistus
- ☐ lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistus
- ☐ kemikaalien, kemiallisten tuotteiden, kumi- ja muovituotteiden, keraamisen ja lasi-, betoni- ja kivituuotteiden valmistus
- ☐ metallien ja metallituotteiden jalostus
- ☐ tietokoneiden, elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus (ml. Nokia ja NSN)
- ☐ metallituotteiden, koneiden ja laitteiden valmistus
- ☐ kulkuneuvojen valmistus

- ☐ muu valmistus
- ☐ energia-ala (sähkö-, kaasu-, lämpö- ja vesihuolto)
- ☐ rakentaminen
- ☐ tukkukauppa
- ☐ vähittäiskauppa
- ☐ kuljetus ja varastointi
- ☐ majoitus ja ravitsemistoiminta
- ☐ ICT-ala (esim. televiestintä, verkon hallinta)
- ☐ tietojenkäsittelypalvelut (esim. ohjelmistosuunnittelu, tietopalvelutoiminta)
- ☐ muu informaatio- ja viestintäala
- ☐ rahoitustoiminta
- ☐ vakuutustoiminta
- ☐ kiinteistöala (esim. isännöinti, kiinteistönhoito)
- ☐ arkkitehti- ja insinööripalvelut ja niihin liittyvä konsultointi (esim. insinööri- ja suunnittelutoimistot)
- ☐ kääntäminen ja tulkkaus
- ☐ tilintarkastus ja liikkeenjohdon konsultointi
- ☐ muut palvelut liike-elämälle (esim. henkilöstöpalvelut)
- ☐ asianajo- ja lakiasiaintoimistot
- ☐ tilitoimistot
- ☐ mainostoimistot
- ☐ valtionhallinto
- ☐ kunta tai kuntayhtymä
- ☐ seurakunta
- ☐ muu julkinen hallinto
- ☐ koulutus
- ☐ järjestösektori
- ☐ muu palvelutoiminta
- ☐ muu toiminta (esim. terveys- ja sosiaalipalvelut, virkistystoiminta, vuokraustoiminta)

**\* 6. Yrityksen koko**

- ☐ alle 30 henkilöä
- ☐ 30-250 henkilöä
- ☐ yli 250 henkilöä

**\* 7. Onko sinulla lapsia?**

- ☐ kyllä
- ☐ ei

**\* 8. Oletko/onko kumppanisi raskaana?**

- ☐ kyllä
- ☐ ei

**\* 9. Oletko pitänyt äitiys-, vanhempain-, tms. perhevapaan?**

- ☐ kyllä
- ☐ en





## **Omaakohtaiset kokemukset sukupuolten välisestä tasa-arvosta työelämässä**

**\* 1. Onko sinut mielestäsi asetettu joskus työelämässä epäedulliseen asemaan**

- ☐ sukupuolen,
- ☐ raskauden ja/tai
- ☐ vanhemmuuden perusteella?
- ☐ Ei minkään edellä mainituista.

**\* 2. Onko mielestäsi urakehitykseen vaikuttanut joskus epäedullisesti**

- ☐ sukupuolesi,
- ☐ raskaus ja/tai
- ☐ vanhemmuus?
- ☐ Ei mikään edellä mainituista.

**\* 3. Onko mielestäsi palkkaasi, ansiokehitykseen tai muihin palvelussuhteen ehtoihin vaikuttanut joskus epäedullisesti**

- ☐ sukupuolesi,
- ☐ raskaus ja/tai
- ☐ vanhemmuus?
- ☐ Ei mikään edellä mainituista.

\* 4. Oletko mielestäsi joutunut joskus epäedulliseen asemaan töitä tai työtehtäviä jaettaessa

- ☐ sukupuolen,
- ☐ raskauden ja/tai
- ☐ vanhemmuuden perusteella?
- ☐ En minkään edellä mainituista.

\* 5. Oletko joutunut työpaikallasi sukupuolisen häirinnän tai sukupuolesta johtuvan epäasiallisen kohtelun kohteeksi?

- ☐ kyllä
- ☐ en

\* 6. Onko työpaikallasi tehty tasa-arvosuunnitelma?

- ☐ kyllä
- ☐ ei
- ☐ en tiedä



## Työhönotto

\* 7. Onko sinulta kysytty työhaastattelussa tai muuten työhönoton yhteydessä perhesuunnitelmistasi ja/tai omasta tai kumppanisi mahdollisesta raskaudesta?

- ☐ kyllä  
☐ ei

\* 8. Oletko mielestäsi joutunut joskus sukupuolesi, raskauden tai vanhemmuuden perusteella epäedulliseen asemaan työhönotossa?

- ☐ kyllä  
☐ en

## Perhevapaan pitäminen

9. Onko määräaikainen palvelussuhteesi katkaistu perhevapaalle jäämisen vuoksi?

- ☐ kyllä  
☐ ei

10. Onko määräaikainen palvelussuhteesi jätetty uusimatta perhevapaalle jäämisen vuoksi?

- ☐ kyllä  
☐ ei

11. Onko vakituinen palvelussuhteesi päätetty perhevapaalle jäämisen vuoksi?

- ☐ kyllä  
☐ ei

**12. Palasin perhevapaalta**

- ☐ samoihin työtehtäviin, joita hoidin ennen vapaalle jäämistä.
- ☐ hieman muuttuneisiin tehtäviin, mutta samalle asematasolle.
- ☐ eri tehtäviin, entisiä tehtäviäni alemmalle asematasolle.
- ☐ eri tehtäviin, entisiä tehtäviäni ylemmälle asematasolle.
- ☐ työsuhteeni päättyi pian perhevapaalta palaamisen jälkeen.



## Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen yleensä

Mielestäni...

	täysin eri mieltä		täysin samaa mieltä	
	1	2	3	4
* 13. perhevapaiden tasaisempi jakaminen sukupuolten välillä edistäisi tasa-arvoa työelämässä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 14. pidennetty irtisanomissuoja (esim. 6 kk) perhevapaalta palaamisen jälkeen edistäisi tasa-arvoa työelämässä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 15. työnantajani mahdollistaa työn ja perhe-elämän yhdistämisen joustavasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 16. sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä on parantunut viimeisen kolmen vuoden aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Millä muilla keinoilla voidaan mielestäsi parantaa tasa-arvon toteutumista työelämässä?

---



---



---



---

18. Avoin palaute liittyen työelämän tasa-arvokysymyksiin:

---



---



---



---

19. Avoin palaute liittyen kyselyyn:

---

---

---

---



Vastaajien kesken arvotaan 100 euron S-ryhmän lahjakortti sekä neljä kahden hengen elokuvalippupakettia. Jätäthän sähköpostiosoitteesi osallistuaksesi arvontaan.

Sähköpostiosoitettasi ei tulla yhdistämään vastauksiisi.

**Jätä tähän sähköpostiosoitteesi**

---

## 17. Millä muilla keinoilla voidaan mielestäsi parantaa tasa-arvon toteutumista työelämässä?

- Matalapalkka-alojen - jotka usein ovat naisvaltaisia - palkkojen nostaminen. Palkkojen nosto koskisi kaikkia alalla työskenteleviä, ei siis vain naisia. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Mielestäni kaikille tulisi antaa kaikkiin tehtäviin samanlaiset mahdollisuudet. Jos esim. joku itse haluaa vaativiin tehtäviin, niin mielestäni hänelle pitäisi tällaiseen antaa mahdollisuus. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Ei eritellä miesten ja naisten töitä. Tämän pitäisi päteä myös yksittäisiin asioihin kuten "tuutko mies nostamaan X:n kun se painaa niin paljon?" tai "Keitätkö likka kahvit" osaston sukupuoliseen töitten jakoon. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Nuorten naisten määräaikaisuuksien ketjuttamisen tarkemmalla seurannalla sekä pienemmällä riitauttamiskynnyksellä. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Ehdotettu 6+6+6 -malli on mielestäni paras vaihtoehto, niin naisten, miesten kuin lapsienkin kannalta. Mikäli malli olisi jo käytössä, voisi meilläkin olla kolmas lapsi. Käytännössä kolmanteen lapseen ja siihen liittyvään lapsen kehityksen kannalta välttämättömään ja lähes tulottomaan hoitopaaseen ei meillä ole mitenkään varaa, koska emme saa mitään ylimääräisiä tukia ja joudumme maksamaan täyden hinnan kaikista yhteiskunnan maksullisista palveluista kuten päivähoidosta. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Palkat pitäisi olla sama onko naine vai mies eli koulutuksen ja osaamisen mukaan. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Työhakemusten lähettäminen nimettöminä. Esimiesasemassa/rekrytoimassa olevien ihmisten tulisi ymmärtää ettei äitiys/perhevapaa taannuta työntekijää, vaan voi antaa uudenlaisia resursseja ja mahdollisuuden kasvattaa esim itseluottamusta niin että työntekijä antaa enemmän palatesaan töihin vapaan jälkeen. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Perhevapaiden kustannusten jakaminen tasaisemmin, valtion tuki yrityksille. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Ikäsyrrjintä kunta/valtio sektorilla; nuorille vastavalmistuneille ei anneta mahdollisuuksia näyttää oikeita kykyjään, koska monet esimiehet ovat vanhoja ja tottuneet tekemään asiat samalla tyylillä aina. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Avoimet palkkavertailut (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Lapsesta aiheutuvat kulut jaettaisiin tasan kaikkien työpaikkojen kesken, niin että kuluja ei voi nimetä tiettyä isää/äitiä kohti. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Tasapuolinen palkkaus. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
  - (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
  - (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Asennemuutoksilla, niin henkilökohtaisella kuin työnantajatasollakin. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- lisätä erilaisia vaihtoehtoja työ-ja perhe-elämän tasapainon tukemiseen. Esim. valinnaisia etuuksia esim. sairaan lapsen hoitoapu tuki. Yleinen hyväksyttävyyys myös miespuolisten perhevapaille. Paremmat mahdollisuudet eli työnantajilta enemmän toimenpiteitä samantasaisen työn löytymiseen perhevapaan/äitiysloman jälkeen.. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Avoimella palkkauspoliitikalla. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)



- Tasa-arvo toteutuu, kun molemmat sukupuolet kokevat olevansa tasa-arvoisia ja käyttäytyvät sen mukaisesti. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Esimiesten koulutuksilla, joissa he oppisivat huomaamaan omaakin epätasa-arvoista suhtautumistaan. Kaikki eivät edes itse tiedosta omaa käytöstään. Usein on hiljaisesti sallittu esim. halventavasti puhuminen tai työttömyys. On erikseen vain naisten työtehtäviä joihin ei voi miehin mies ka-  
jota eikä sitä heiltä edes edellytetä. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Miesten ja naisten väliset palkkaerot tasattava. Asennemuutos yleisellä tasolla. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Arvot kotoa lapsesta lähtien. Myös pojat osallistuvat ja kantavat vastuunsa tässä asiassa. Tyttöjen itsetunnon ja tasa-arvotietouden lisääminen. Kasvaa tasa-arvoisempia aikuisia. Harva pystyy muuttamaan ajatusmalliaan vanhemmiten. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Pitäisi laittaa tasa-arvoisempaan asemaan myös lapselliset ja lapsettomat työntekijät. Usein lapsettomat joutuvat joustamaan muun muassa kesä-  
lomilla. Lisäksi lapsettomat tekevät enemmän töitä, kun ei ole lapsia jotka sairastavat koko ajan. Palkassa olisi hyvä saada tämä näkyviin.  
(anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Se, että pakotetaan perhe jakamaan vapaita oman tahtonsa vastaisesti ei ainakaan edistä minkäänlaista tasa-arvoa. Jos perheen mielestä on pa-  
rempi, että äiti käyttää vapaat niin ei siitä saa rokottaa vapaiden määrässä. Enemminkin niin, että vapaiden käyttämisessä ja jakamisessa olisi  
joustoa (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Liukuvalla työajalla, mahdollisuudella etätöihin tarvittaessa. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Asenteet muuttuu pikkuhiljaa (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- palkataan lisää naisia miesvaltaisille aloille töihin - naiset esimiestehtävissä voivat vaikuttaa tähän naiset voisivat hakeutua esimieheksi etätöihin  
mahdollisuus auttaa pienten lasten kanssa työelämässä ja työn rytmittäminen työntekijän mukaan (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- eos (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Avoimempi palkkatasosta puhuminen, jotta todelliset erot miesten ja naisten palkkojen välillä olisivat tiedossa. Nyt kun erot eivät ole julkista tietoa,  
ei pienempipalkkainen osaa lähteä korotusta vaatimaan. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Palkkauksella. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Lapsiin liittyvät kustannukset ovat edelleen naisen työnantajan "riskejä", niitä pitäisi pystyä jakamaan. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Palkkojen tarkistus työtehtäviin nähden miesten ja naisten välillä. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Sama palkka naiselle kuin miehellekin. Naisen euron ei enää pitäisi olla 0.80 €. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- en valitettavasti osaa sanoa. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Yhteiskunnan arvojen muutoksella. Nykyinen "tapa-tai-tule-tapetuksi"-menteliteetti työmarkkinoilla ja talouselämässä on sairasta, ja se alkaa valua  
jo yhteiskunnan muille osa-alueille. Koko nykyinen talouselämä ja älytön usko "rajattomaan talouskasvuun" pitää laittaa mappiin ö ja alkaa miettiä  
inhimillisempiä vaihtoehtoja. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Ehkäpä joillain tapakoulutuksilla? Kaikki eivät ole tietoisia siitä mikä on soveliaista käyttäytymistä. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Perhevapaiden joustavampi jako isän & äidin kesken, osa-aikainen työskentely perhevapaalla (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Asioidin tuominen esille julkisuudessa. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Ei pelkästään puhumalla naisten tasa-arvosta, vaan myös miesten. Välillä tuntuu että sana 'tasa-arvo' kuvastaa vain naisia. "Vanha koira ei opi uu-  
sia temppuja", eli pinttyneet tavat / ajatusmaailmat / työtehtävien jako naisten ja miesten tehtäviin hidastavat muutosta. Mitä tasa-arvoisempia kas-  
vatusmalleja, sitä tasa-arvoisempi tulevaisuus. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)

- Samat palkat naisille ja miehille (nyt miehillä korkeammat). (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Sivistämällä rekrytoijia lisää. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Yrityksillä tuntuu olevan erittäin hienoja tasa-arvo suunnitelmia ja ohjelmia, mutta käytännössä ne eivät koskaan toteudu oikeasti. Ainoa keino, jolla oikeasti voitaisiin parantaa tasa-arvoa työpaikoilla olisi ulkopuolisen arvioijan tekemät arvioinnit yrityksissä juuri tasa-arvon toteutumisesta. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Samasta työstä pitäisi maksaa sama palkka. Erikoista että tohtoritutkinnon täysin toisella alalla suorittanut suomea puhumaton maahanmuuttaja saa minua enemmän palkkaa vaikka olen sekä alemalla että ylemmällä korkeakoulututkinnolla varustettu nainen. Epäilen ettei minun palkkani automaattisesti nousisi vaikka tästä nyt lähtisin jatko-opiskelijaksi ja väittelisin tohtoriksi. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Voisi harrastaa työnkiertoa talon sisässä enemmän. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- urakehitys, mahd. siirtyä vaativampiin asiantuntijatehtäviin. Ei jaotella töitä niin, että on olemassa miehille sopivia ja naisille sopivia asiantuntijajoukkoja. Alempiin palkkaluokkiin reiluja korotuksia. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- hyödynnettäisiin nykyisiä mahdollisuuksia - ei luotaisi välttämättä uusia vaan parempaa tietoisuutta olemassaolevista (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- sama työ sama palkka -peruslinjaus. Sen päälle tulisi sitten kokemuslisät yms. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Asenteiden muutos (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- naisten itsensä " oman hännän nostaminen" - ei pidä tyytyä vähempiarvoisiin tehtäviin, pitää rohkeasti hakeutua uusiin haasteisiin. Ei sitä tule valituksi, jos ei haakaan. Rohkeutta vain enemmän. ; koulutuksessa jo annettava eväät samanlaiseen itsensäarvostamiseen ja uskoon, kuin nuorilla miehillä tuntuu olevan. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Vanhemmuuden kustannukset on jaettava kaikkien työnantajien kesken. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Joustavuudella, esim. lisäämällä etätyömahdollisuuksia pienten lasten vanhemmille. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Sama palkka samasta työstä. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Tarkemmat ohjeet palkkaukseen liittyen, jotta ei olisi niin helppoa maksaa samasta työstä pienempää palkkaa toiselle sukupuolelle (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Kohdella työntekijöitä ihmisinä, koulutus- ja kokemustaustan perusteella. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- esimiesten kouluttautumisella aiheen tiimoilta (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Työtehtävät / työnkuvaukset laaditaan tehtävä kohtaisesti, ei sukupuolen tai tehtävää suorittavan hlön perusteella. samasta työstä sama palkka. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- yrityksen ylin johto suhtautuu siihen oikealla tavalla ja sitouttaa yrityksen noudattamaan sitä. Tasaarvo ongelmat pitää karsia työpaikoilta kokonaan ja niihin pitää puuttua ja ratkaista ne. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Kehittää tilanteen mukaan joustavia työnteon muotoja mm. osa-aikatyö, etätyö, monipaikkainen työ, mobiilityö- ym. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Pitämällä asiaa esillä (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Vaihdoin juuri työpaikkaa ja minusta kyseinen työyhteisö vaikuttaa lähtökohtaisesti hyvin tasa-arvoiselta. Ainoa mahdollisesti naisten itsensä rakentama omituisuus on kahvitauot, naiset seisovat eri huoneessa ja miehet istuvat toisessa. Onneksi on se kolmas porukka, jossa on sekä että. Tasa-arvo on asennekasvatuksesta kiinni ja 70-luvulla ja sen jälkeen syntyneillä se näyttää olevan itsestään selvää. Tasa-arvo työpaikoilla siis pa-

ranee, kun saadaan kaikki 50-luvulla syntyneet eläkkeelle. Kaikki muut toimenpiteet ovat enemmän tai vähemmän päälle liimattuja ja teennäisiä. Kunnallisella puolella yli kymmenen vuotta työskennellessäni huomasin epätasa-arvon syntyneen vielä syvemmällä olevista asenteista. Naisten ammateissa (sihteerit, assistentit yms) oli niin huono palkka, ettei miehet suostuneet tulemaan töihin. Ja jo talossa olevat miehet vähättelivät töiden vaativuutta ja työn viemää aikaresurssia. Samanlaista syrjintää tosin ilmeni koulutuksen vuoksi: tradenomi ei ollut mitään, vaikka olisi ollut kuinka osaava. Vääränkin alan maisteri sen sijaan oli hyvä tyyppi jo siksi että oli valmistunut yliopistosta ja ohitti tradenomien mennen tullen riippumatta viran tai toimen koulutusvaatimuksesta. Tämä eriarvoisuus on suoraan OPH:n itsensä rakentamaa: korkeakouluja arvotetaan henkilöstön koulustaustan perusteella, jolloin osaamisella ei ole merkitystä. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)

- Lopettamalla turhan jauhamisen tasa-arvoasiasta ja keskittymällä niiden töiden hoitamiseen. Tämä on taas yksi asia jota jauhaa sellaiset tahot joilla ei ole riittävästi töitä tehtävänä. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- paremmat edellytykset osa-aika työhön tai työpäivien lyhentämiseen (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Työpaikoilla pitäisi olla tarkat palkkaluokat, jolla varmistettaisiin, että palkkaerot miesten ja naisten välillä olisivat pienemmät. Esimerkiksi meillä on uratasot ja jokaisella uratasolla on oma palkkaluokka. Palkat pitäisi olla sovittuja ryhmien kesken eikä henkilökohtaisia. Eri asia on henkilökohtaisen palkitsemisen. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Pitäisi keksiä keinot vaikuttaa vanhoihin ennakoluuluihin ja asenteisiin. Laeilla ja säännöillä voidaan toki pakottaa työnantajat toimimaan tietyissä tilanteissa toisin, mutta ennakoluulot ja asenteet miesten ja naisten töistä, toimintatavoista yms. istuvat sitkeässä ja vaikuttavat jokapäiväiseen elämään. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Ottamalla molemmat sukupuolet samanarvoisina huomioon (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Kohdellaan tasapuolisesti myös niitä joilla ei ole lapsia tai puolisoa, esim. loma-ajankohtia sovittaessa perheelliset ovat monesti etulyöntiasemassa. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Lapsen saamisesta ja lapsesta syntyvät (äitiysvapaat, lapsista johtuvat sairauslomat yms) kustannukset jaettaisiin tasan äidin ja isän työpaikkojen kesken (suhteutettuna esim. palkkaan). Tällöin varsinkin naisvaltaisilla aloilla kustannukset pienentyisivät eikä potentiaalisia tulevia äitejä syrjittäisi työhön otossa. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Mielestäni ns. herrasmieskulttuurista pitäisi päästä pois, sillä monet naiset pääsevät helpommalla, kun monet miehet heitä auttavat tämän ns. herrasmiesajattelun pohjalta. Monta kertaa on myös esimieheltä, joka siis on mies, tullut käsky auttaa jotain naista, koska hän ei muuten selviä. Kyllä miehiltä ja naisilta pitää vaatia yhtä paljon. Samoin miehenä joutuu monesti kantamaan painavia esineitä, joita naiset eivät koskaan (tai ei yleensä) joudu tekemään. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Lainsäädännöllä, palkkatietouden lisäämisellä työnantajille (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Jakamalla työt tasaisesti, ei niin, että perhevapailla olevien esim. 80 % työaikaa tekevien vuoksi muut tekevät 120 % työaikaa.. Ajanatsalla oleva perehdytys suunnitelma sijaisille. Pitäisi olla jatkuvasti valmiudessa rekrytoida uusia päteviä henkilöitä mahdollisten äitiys- ym lomien sijaisiksi. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- raha ratkaisee kaiken nykyään (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Samasta työstä sama palkka, palkkaerot ainoastaan ansioiden ja henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan, ei sukupuolen mukaan. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Sama palkka sukupuoleen katsomatta (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Palkkapolitiikka läpinäkyvämmäksi, henkilöstölle tiedoksi miten voi omaan urakehitykseen vaikuttaa jne. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Julkisilla palkkatiedoilla. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)

- Kun asioista puhutaan paljon julkisuudessa, niin myös todellisessa elämässä asioihin kiinnitetään silloin enemmän huomiota (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tasa-arvokasvatuksella. Uudet sukupolvet luultavasti hoitaa asiat nykyistä paremmin, mikäli emme anna heidän taantua omalle tai vanhempiemme tasolle. Kotioloihin kun ei voi vaikuttaa, eikä siihen minkälaiset tasa-arvoeväät kotoaan saa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Adoptiovanhemmuus pitäisi rinnastaa biologiseen vanhemmuuteen. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- että katsoisi ansioluetteloa eikä sukupuolta, olen itse työpaikalla jossa miehet helpoimmin saa ylennystä kuin naiset. Naisita puhutaan enemmän ulkonäöstä kuin siitä mitä me osaamme. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Yritysten sisäinen keskustelu siitä, miten ihmiset kokevat tasa- arvon tapahtuvan. Sekä keskustelua siitä, mikä koetaan ahdistavaksi (tytöttely, tuijottelu) (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- palkka taulukon mukaan, samasta työstä sama palkka sekä naisilla että miehillä (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Keskitytään oleelliseen eli osaamiseen (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- parannetaan mahdollisuutta tehdä esim. osapäivätyötä kun lapset ovat pieniä/aloittavat koulukäyntiä (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Lakkaamasta jakamaan työt naisten ja miesten töiksi - se on pitkä tie. Toinen asia on, että johtopaikat pitää saada jaettu enemmän tasaisesti eri sukupuolille, mutta pätevyyden mukaan, ei sukupuolen mukaan. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kiinnitetään erityistä huomioita naisten etenemismahdollisuuksiin ja samapalkkaisuuteen. Suurissa yrityksissä nämä toimivat paremmin, mutta kokemuseni pienistä yksikäistä ovat olleet huonompia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tekemällä tasa-arvosuunnitelma, käymällä kaikki asiat läpi henkilöstön kanssa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- En tunne lainsäädäntöä tarpeeksi hyvin osatakseni sanoa olisiko sitä kautta mahdollisuutta vaikuttaa esim. palkkakehitykseen. Tällä hetkellä kuitenkin perhevapaa tarkoittaa oikeastaan automaattisesti parin vuoden taukoa palkan tarkistamiseen (raskaana ollessa/perhevapaalla/vuosi perhevapaan jälkeen). Julkisesti pitäisi keskustella asioista enemmän. Esimiestasolla on aivan uskomatonta tietämättömyyttä esim. perhevapaista. Tasa-arvokeskustelu on myös todella negatiivista, kun puhutaan perhevapaista. Koko teema on kuin punainen vaate. Perhevapaiden kustannukset tulisi jakaa tasaisesti kaikille työnantajille. Pienyrittäjien pitäisi saada jotain helpotusta, koska heidän on muutenkin hankalaa palkata ulkopuolisia työntekijöitä. Perhevapaiden kohdalla pitäisi poistaa lainsäädännöstä, työehtosopimuksista ja kaikesta keskustelusta sana LOMA. Äitiysvapaa ei ole lomaa eikä siitä saa puhua lomana. Äitiysvapaalla nainen hoitaa lastaan, josta koittaa kasvattaa täysipäisen ja täysivaltaisen uuden yhteiskunnan jäsenen, eikä vain pidä hauskaa ja pidä taukoa palkkatyöstä. Sama kaikkien muiden perhevapaiden kohdalla. Miehiä pitäisi kannustaa jättämään perhevapaalle. Kelan hakuruljanssit ovat monimutkaisia ja hankalia. Moni jättää perhevapaan väliin, koska luulee, ettei sitten saa mistään juuri mitään rahaa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Jokainen otetaan huomioon saman vertaisena ja kaikille tarjotaan samat mahdollisuudet, eikä ketään väheksyt. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- ei ainakaan pidentämällä vanhempainvapaata. eihän työelämästä vuosia poissa olleen naisen palkka mitenkään voi olla sama kuin miehen (tai vaikka naisen), joka on saman ajan ollut keräämässä lisää kokemusta ja asiantuntemusta työelämässä. se on epätasa-arvoa, mikäli vaaditaan yhdenmukaista palkkausta kotona vuosia olleelle. tai yhtäkkistä urahyppäystä vanhempainvapaalta palaamisen jälkeen "no mutta tuokin työkaveri on jo edennyt tuonne, samaan aikaan aloitettiin". (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Palkka tasaaarvo (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tekemällä työnsä parhaansa mukaan ja unohtamalla sukupuolen. Hyvä työntekijä huomataan aina sukupuolesta huolimatta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Asennemuutoksella. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Lapsellisia työntekijöitä ei suosita lapsettomien kustannuksella. Kaikille samat oikeudet pitää lyhennettyä työaikaa, pitää lomaa tiettyinä aikoina, läheä lomalle kertomatta työteverille missä mennään tai vaihtoehtoisesti lapsi sairas-isyysloma kertoo työteverille missä vaiheessa työtehtävät ovat. Mielestän tasa-arvo toteutuisi paremmin, jos lapsi sairas - ilmoituksella saisi olla kotona, mutta ei saisi palkkaa. Säästyneestä palkasta työnantaja maksaisi taulukkopalkan verran työt tekeväälle työtoverille. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ei tule mieleen mitään, tällä hetkellä asiat ovat mielestäni aika hyvin. Tasa-arvoon liittyvät asiat ovat aika paljon henkilön ajatusmaailmasta kiinni ja asioihin on vaikea vaikuttaa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Asennekasvatuksella. Kotoa ja koulustahan se jo lähtee.... (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Perinteisten naisten ammattien ja alojen arvostusta lisäämällä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Maksettaisiin enemmän korvausta hoitovapaasta ja yritettäisiin saada isät jäämään sille. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Samasta työstä tulisi saada samaa palkkaa. Tietääkseni tämä ei kaikilla aloilla toteudu. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Sukupuoli pitäisi tyystin unohtaa tärkeitä valintoja tehdessä: Myös naiskiintiöt, sillä se vie huomion pätevyydeltään oikean henkilön valinnasta. En usko tasa-arvon olevan enää niin merkittävä ongelma tehtävien jakamisessa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Työnantajalle voisi keksiä jotain porkkanaa, niin että perhevapaita ei nähtäisi vaan isona kulueränä vaan osana työhyvinvointia, sitouttamisena työpaikkaan. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Julkinen palkka kaikilla työntekijöillä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kumminkin vanhemman pitäisi ongelmitta pystyä tekemään osa-aikaista työtä lasten ollessa pieniä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- miehillä ja naisilla täytyy olla myös sama palkkaus. Ehkä nuoria naisia pitäisi opastaa pitämään paremmin puoliaan. Esim. pyytämään syytä miksi joku toinen valittiin hänen sijastaan. Työnantajan täytyy silloin varautua antamaan jokin muu syy, kuin pelko äitiyslomasta tms. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Unohtamalla sukupuolet ja kiinnittämällä huomiota ihmisten osaamiseen. Sukupuolella ei tulisi olla merkitystä työntekijää valittaessa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Miesten asenteiden muutos? (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Yksityiselle sektorille myös ylemmille toimihenkilöille samanlaista työtä tekevien palkkojen vertailu (esim. HR:n toimesta) ja erojen tasaus. Määräaikaisuuksien tarkempi seurantavelvoite, jotta yritykset eivät voisi kiertää lakia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Äitiysloman ja muiden perhevapaiden kustannukset jaettaisiin tasan molemman vanhemman työnantajan kesken. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Valitsemalla samantapaisiin työtehtäviin sekä naisia että miehiä. Palkkauksen tulee olla sama samasta työtehtävästä naiselle tai miehelle. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- sama palkka miehille ja naisille samasta työstä (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Työntekijöitä pitää "kouluttaa" tuomaan oma osaaminen esiin. Naiset ovat monesti niin vaatimattomia. Miehillä on pokkaa vaatia enemmän. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Naisia palkattaisiin esimiestehtäviin ja erilaisiin asiantuntija tehtäviin enemmän, vaikka he lähivuosina saisivatkin perheenisäystä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kohtuulliset sukupuolikiintiöt (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Palkka-avoimuudella yrityksissä: palkat nimettömästi julki/ kaikkien tietoon, tai esim. keskiarvo. Puhuttaisiin avoimesti perhevapaista ja niiden pitämistä sekä mietittäisiin oikeita, toimivia keinoja yhdistää perhe-elämä ja työ. Hakemukset nimettöminä, pelkkinä numeroituina papereina: näin ikä ja sukupuoli eivät vaikuttaisi (tai ainakaan sukupuoli). (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Samasta työtehtävästä on maksettava sama palkka. Henkilökohtaista suorituslisää voi olla, mutta sitä pitää maksaa tasaisesti sukupuoleen katsomatta; työtehon ja onnistumisen mukaan. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Suomi valittiin YK:n naisten asemaa käsittelevään toimikuntaan vuonna 1959, ja vuonna 1963 Helvi Sipilä valittiin toimikunnan toiseksi varapuheenjohtajaksi. Sipilä korosti pienten lasten äitien oikeutta valita vapaasti joko ansiotyö tai väliaikainen kotiäitiys. Hänen mielestään kyse ei ollut valinnasta kahden elämänuran välillä, vaan korkeintaan ajoituksesta. Helvi Sipilä puhui äitiyslomalta töihin palaamisen helpottamisen puolesta jo yli 40 vuotta sitten, mutta äärimmäisen vaikeaa äitien työelämää paluu on edelleen. Vaikeammaksi vain käy sitä mukaa kun muutostahti työpaikoilla ja yhteiskunnassa kiihtyy. Äiti-ihmisen ammattitaito ja suhdeverkosto muka haihtuvat olemattomiin kymmenessä kuukaudessa! Internetin, muun sähköisen tiedonvälityksen ja sosiaalisen median aikakaudella? Potaskaa, sanon minä. En ole koskaan seurannut ammattialani, yhteiskunnan ja politiikan kehitystä yhtä tiiviisti kuin elämäni viimeisellä äitiys- ja vanhempainvapaalla. Yksi ratkaisu tähän yleisesti oletettuun siirtymäproblematiikkaan olisi tietysti se, että lasta kotona hoitava vanhempi voisi halutessaan tehdä töitä vaikkapa päivän viikossa. Ei tulisi tipahdettua ammatillisen kehityksen kärryiltä, ja sosiaaliset kontaktit säilyisivät. Tämä olisi kerrassaan mahtava järjestely ajatellen kodista ja lapsista päävastuun kantavan vanhemman henkistä hyvinvointia ja sitä kautta myös hänen lastensa ja epäilemättä myös puolisonsa hyvinvointia. Kodin ulkopuolella työskentelevän puolison hyvinvointihan puolestaan säteilisi edelleen hänen työnantajaorganisaatioonsa tehokkaampana työpanoksena. Samalla hoituisi myös entistä tasapainoisempien lasten asennekasvatus kohti tasa-arvoisempaa tulevaisuutta. Onko yhteiskuntamme tosiaankin täysin mahdotonta ymmärtää lasten kanssa kotona olevan vanhemman hyvinvoinnin ja siitä alkunsa saavan positiivisen kierteen merkitys? Varmaan tälle kaikelle saisi joku kalkuloitua edes summittaisen euromääräisenkin hyödyn, jos se nyt taas on ihan vain siitä kiinni. Joustamaton yhteiskunta ja sen joustamattomat työmarkkinat asettavat pienten lasten vanhemmat vaikean valinnan eteen: ollako kotona vai töissä? Useimmissa perheissä valinnan työn ja lasten välillä joutuu edelleen olosuhteiden pakosta tekemään nainen, koska hän on yleensä se matalammin palkattu osapuoli. Julkinen keskustelu jakaa äidit usein pullantuoksuihin emoihin ja kovat arvot omaaviin uraohjuksiin, vaikka todellisuus on yleensä jostain siitä keskivaiheilta. Enemmistö äideistä on työssäkäyviä ja lapsistaan välittäviä naisia, jotka potevat jatkuvaa huonoa omaatuntoa siitä, etteivät riitä kaikkeen. Prioriteettivaikeuksien sijaan vanhemmilla on taloudellisia vaikeuksia, jotka ovat toisinaan nujertavan suuria. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Sama palkkaus miehille ja naisille. Nykymaailmassa ei mielestäni ole miesten ja naisten hommia. Uutta työntekijää palkattaessa ei saisi vaikuttaa esim. nuoren naisen mahdolliset suunnitelmat perheenisäykseen jne. jne. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Mielestäni on tärkeää pitää asiaa esillä. Kun asia on edelleen ajankohtainen, luo se yrityksille myös paineita tehdä tasa-arvo suunnitelmia ja muita toimenpiteitä tasa-arvon toteutumiseksi. Myöskin palkkavertailut ovat mielestäni tärkeitä, koska ne antavat tärkeää faktaa sukupuolten eriarvoisuudesta työmarkkinoilla. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Sairaan lapsen hoitovastuun jakaminen tasaisemmin; näyttää, että perhe itse ei tätä nykyisin pysty tekemään tasa-arvoisesti, joten voisiko tässä olla yhteiskunnalla ohjaavaa vaikutusta jollain tavalla? (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Palkkauksella ja asenteella. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Palkkauksella, koska näyttää olevan aina vaan se trendi, että jos samaa työtä tekevät mies ja nainen niin nainen saa samasta työstä pienempää palkkaa kuin mies. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Äitiyslomien kulut ovat nykyään yksinomaan synnyttäneen äidin työnantajan kontolla. Mielestäni nämä kustannukset tulisi jakaa tasan koko yhteiskunnan kesken, eikä rasittaa vain naisvaltaisten alojen työnantajia. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)

- Naisten työttömyyden voisi tuomita suuremmin. Monilla aloilla, ennen ns. miesten aloina tunnetuilla, on edelleen ok työtellä naistyöntekijöitä. Ja tälle pitää sitten vaan nauraa ja siitä ei saa loukkantua, koska eihän kyseessä ole niin vakava asia kuten seksuaalinen häirintä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tehtävän vaativuuteen liittyvä palkkaus (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Yrityksen palkkapolitiikka pitäisi luoda niin, että palkkaa määriteltäessä otettaisiin huomioon tehtävän vaativuus, työkokemuksen laajuus, koulutustausta ja henkilökohtaiset vahvuudet/heikkoudet tehtävän suorittamiseen. Sukupuolella ei pitäisi olla merkitystä palkan määräytymiseen. Perhevapaisten ja niistä syntyvien kustannusten tasaisempi jakautuminen miesten ja naisten kesken. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Avoimempaa keskustelua palkoista, esim. lista johon merkitty yksikön kaikki palkat ilman nimiä jolloin saadaan faktaa siitä miten samaa työtä tekevät saavat erisuuruisia palkkaa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Panostamalla perhevapaalta palaavan sijoittumiseen motivoiviin ja sopiviin työtehtäviin. Kannustamalla miespuolisia työntekijöitä ottamaan isomman roolin pienten lasten hoidossa ja perhevapaissa. Miesten vanhempainvapaiden hyväksyttäväksi ja kannustettaviksi tekeminen, yleisen ilmapiirin kehittäminen perhevapaisten tasaisempaa jakautumista suosivaksi. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Lopettamalla turha vouhotus. Jos naiset eivät hakeudu hyvin palkattuihin ja hektisiin johtoasemiin tai insinööritöihin, niin ei sen takia siivoojien ja opettajien palkkoja pitäisi nostaa. Itse olen mies ja töissä naisvaltaisella alalla. Palkka on korkeakoulututkinnosta huolimatta pieni, mutta se riittää minulle varsin hyvin. Jos arvostaisin rahaa niin paljon, että jaksaisin vouhottaa siitä, olisin mahdollisesti pyrkinyt vaikka lääkäriksi. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- äitiyslomasta aiheutuvat kulut kuuluvat sekä isän että äidin työnantajalle puoliksi (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tasapuolisella palkkauksella, työurilla, pyrkimällä pois kaavamaisista työelämän sukupuolirooleista (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Paras ilmapiiri ja paras tasa-arvo toteutuu sekatiimeissä. Jos osasto pelkii naisia on ilmapiiri huono. Jos pelkii miehiä on ote usein epäammattimainen ja liian kilpailuhenkinen, yrityksen etu ei toteudu. Sekatiimeissä säilyy fokus ja lopputulos on aikuinen ja järkevä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- sama palkka samasta työstä (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Oman kokemuksen mukaan työyhteisö muodostuu erittäin vahvasti siinä olevien ihmisten mukaiseksi. Jos työntekijät eivät itse kannata tasa-arvoa, on muutoksia vaikea tehdä. Johdolla kuitenkin on suhteellisen suuri vaikutus työntekijöiden käytökseen, jos esimerkiksi paikallispäällikkö hyväksyy sovinismin, niin sitä helposti jatketaan. Johdon olisi puututtava asioihin hanakammin ja osoitettava työntekijöiden olevan tasa-arvoisia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mikäli käynnissä oleva keskustelu ensimmäisen sairauslomapäivän palkattomuudesta etenee, se tulee heikentämään tasa-arvoa erittäin paljon. Se käytännössä vaikeuttaa erityisesti pienituloisten naisten asemaa sekä sairauslomalle jäävän että työpaikalla sairastuneen työt hoitavien osalta. Yleensä kuitenkin nainen jää hoitamaan sairasta lasta ja myös yksinhuoltajista enemmistö on naisia. Kun tällaisia asioita nostetaan esiin, se kerää mielestäni tasa-arvon arvostuksen heikkenemisestä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Palkkaus (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kyse on asenneongelmasta. Lainsäädäntö voi auttaa nimenomaan nuoren naisen työllistymisessä. Jos nuori mies on yhtäläillä "vaarassa" jäädä perheenisäyksen tullessa kotiin kuukaudeksi, ei nainen olisi sen kalliimpi palkata kuin mieskään. Mutta mitä tulee asennevammoihin IT-alalla, no, täytyy vain itse todistaa jokainen ennakkoluulo vääräksi. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Työpaikalla pitäisi viestiä työntekijöille siitä, että he tukevat työntekijöitä perheenperustamisessa, eivätkä anna asian vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen, työtehtäviin ym. jotta raskauden kertomista ei tarvitse peitellä niin pitkälle ja pelätä siitä tulevia vaikutuksia työelämää. (anonymo-us@surveypal.com, Kaikki)
- rahasto tai jotain, johon isien työnantajat laittavat puolet ja äitien työnantajat puolet ja siitä maksetaan äitiys ja vanhempainkausien kuluja. puolet vapaista oikeus isille ja puolet oikeus äidille. jos äiti käyttää isän osuutta, niin isän työnantaja maksaa kulut. konkreettinen rahallinen vastuu isien työnantajille, jolloin tulevan isän palkkaaminen on ihan yhtä suuri riski kuin tulevan äidinkin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Naiset voisivat kouluttautua enemmän perinteisiin miesten ammatteihin ja miehet voisivat kouluttautua perinteisiin naisten ammatteihin. Homomies kampaajana on tuttu, stereotyyppinen asetelma, mutta esimerkiksi mies, jonka seksuaalinen suuntautuminen vastakkaiseen sukupuoleen työskentelisi esimerkiksi vaateliikkeessä voisi olla näköaloja avartavaa, niin työntyökijälle, kuin asiakkaallekin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- reiluus ja avoimuus (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Perhevapaasysteemi pitäisi uudistaa siten, että molemmille vanhemmille on omat vapaat (esim. julkisuudessa ollut 6+6+6 malli). Nyt tilanne ei toimi, kuten tilastoista nähdään eli isät ovat paljon äitejä vähemmän kotona. Ainakin kaikissa työpaikoissa, missä olen ollut on koko ajan menossa valta- ja organisaatiopeli ja jos siinä haluaa olla mukana ei ole varaa olla poissa (tai siltä se tuntuu). Uraorientoituneen henkilön voi myös olla hankala perustella miksi hän jäisi kotiin. Jakamalla vapaat tasaisemmin saadaan muutettua normaalisti sellainen kulttuuri, että henkilö sukupuolesta riippumatta on jossain vaiheessa pikkulapsiaikaa kotona esim. puoli vuotta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Sama palkka samasta työstä. Arvostetaan työpanosta eikä sitä mikä on asema tai tehtävä. Eli yleinen asenteiden muutos! (anonymo-us@surveypal.com, Kaikki)
- Kokemuksen ja koulutuksen perusteella. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Enemmän naisia yritysten johtoryhmiin ja päättäviin elimiin. Avoimempaa keskustelua yrityksen sisällä siitä miten työntekijät voivat itse vaikuttaa omaan ura- ja palkkakehitykseensä. Läpinäkyvyyttä palkoista (vaatimustasojen mukaiset palkat). (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- vaikka kiintiöpaikoilla jos ei hommat muuten muutu. Pakotteita joilla yritysten on pakko osoittaa että samaa työtä tekevät naiset ja miehet saavat samaa palkkaa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Uskoisin, että suurin ongelma on edelleen varsinkin vanhempien ihmisten mielissä. Tulisi kertoa tai näyttää jotenkin ihmisille, että ikä, sukupuoli tai perheen koko eivät tarkoita sitä, ettei ihminen kykenisi olemaan ammattitaitoinen ja tekemään hyvin työnsä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Asenteiden muuttaminen, vanhemman sukupolven siirtyminen eläkkeelle, jotta "nuori, nätti tyttö" voidaan nähdä täysin yhtä pätevänä kuin amanikäinen mies (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ei tietoa. Enemmän naisia johtokunnissa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Palkat tasa-arvoisiksi. Naisten nimittäminen johtotehtäviin useammin. Tasa-arvosuunnitelman avulla. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tasa-arvo toteutuu jo nyt riittävästi (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tasa-arvo kartoituksilla ja epäkohtiin (myös yksittäisiin) puuttumisella (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Perhevapaiden kustannukset tulisi jakaa kaikille työnantajajille, esimerkiksi veroluonteisesti, jolloin perhevapaat eivät rasittaisi nuoren naisen työnantajaa ja näin tasattaisiin työllistymismahdollisuuksia. Monilla "miehisillä" aloilla työnantajat eivät ole suostuvaisia antamaan isälle perhevapaata, tai antavat sitä ptkin hampain ja valituksen kera, tässä suhteessa tarvitaan vielä koulutusta ja tiedotusta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kohtuus kaikessa, liian hyvät edut karkoittaa lopulta työpaikat, mieluummin töissä kuin työttämänä omalla kotiseudulla! (anonymo-us@surveypal.com, Kaikki)



- Ennen kaikkea perhevapaiden kustannuksia jakamalla. Myös sairaan lapsen hoidosta aiheutuvia poissaoloja pitäisi pystyä jakamaan tasaisemmin, jotta se ei olisi aina sama vanhempi, joka joutuu olemaan poissa töistä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Sitiä selkeämmin viestimällä. Nyt harva käytännössä tietää mistään ohjelmista ym. ohjelmista. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Palkkauksen tasa-arvoisuus, asenteisiin vaikuttaminen, tasa-arvosuunnitelma itsessään harvoin vaikutta tasa-arvoisuuteen, erityistä huomiota nais- ja miesvaltaisiin aloihin (esim. sosiaaliala/rakennusala) ja tasa-arvoon liittyvien toimenpiteiden kohdistamista erityisesti niille. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Johdon pitää saada koulutusta tasa-arvoasioissa. Usein epätasa-arvoinen (miesten) suosiminen on niin kulttuurisidonnainen asia, ettei ihminen sitä itsekään tajua ennen kuin se hänelle osoitetaan sormella. Tämä ilmiö on nähtävissä sekä miehissä että naisissa, kyse ei ole siis vain siitä, että miehillä olisi hyvä veli -verkosto. Moni henkilö, joka on omasta mielestään tasapuolinen valitessaan tehtävään henkilöä tai määrittäessään palkkausta, sortuu tietämättään ulkoapittuihin eriarvoistaviin toimintamalleihin (vrt. tutkimus <http://blogs.scientificamerican.com/unofficial-prognosis/2012/09/23/study-shows-gender-bias-in-science-is-real-heres-why-it-matters/>). (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Naisten nostaminen johtotehtäviin ja vaativiin asiantuntijatehtäviin, samasta työstä sama palkka (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Perhevapaista koituvien kustannusten tasaisempi jakaminen työnantajien välillä! (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- EOS (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Perhevapaiden kustannusten jakaminen tai siirtäminen työnantajalta yhteiskunnalle. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Unohtamalla sukupuoliroolit ja vertailemalla osaamista ja tuloksia. Työntekijöiden lopetettava kateellinen kyräily mikäli joku saa enemmän palkkaa / muita etuisuuksia paremmalla tuloksella. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Paperit ratkaiskoot hakijoiden paremmuuden. Se hyysäyssuosiminen, eikun positiivinen diskriminointi. Jumankekka, no mikä olikaan ROSKIIN. Ja paperit puhukoot puolestaan. Valitettavasti jää välillä sellainen maku työnhausta että sukulaisten/tuttujen palkkaaminen ajaa enemmän papereiden edelle kuntapuolella. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kokemukset lähtevät poikkeuksetta sen hetkisestä esimiehestä sekä aiemmin koetuista esimiehistä. Mikäli alaisesta ja alaisista tuntuu, ettei esimies edistä alaistensa asioita eikä tartu tarvittavalla jämäkkyydellä esim. työpaikka kiusaamiseen. Niin täytyisi olla mahdollisuus reklamoida hänen omalle esimiehelle (yleensä näin ei tehdä, koska asia ei johda mihinkään) ja mahdollisesti ottaa häneltä kyseinen toimekuva pois. Esimiehen huonous ei kouluttamalla ja keskustelemalla parane. Kokemusta on. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Palkat avoimemmin esille. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Suuren yrityksen lieenee helpompaa olla tasa-arvoinen kuin pienen yrityksen, jossa vanhempainvapaalle jäävän aiheuttama lovi työvoimaan ja osaamiseen on merkittävämpi ja talon sisäisiä siirtoja mahdoton tehdä. Naisen palkkaamisen ei tulisi olla riski eikä kuluerä työnantajalle, mutta mi-nulla ei ole aavistustakaan, miten sellaiseen tilanteeseen päästäisiin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Miehillä pakollinen isyysloma, joka ei kuitenkaan vähennän naisen äitiyslomaa. Isyysloma kuuluu myös niille, jotka eivät asu lapsen äidin kanssa samassa taloudessa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mahdollistamalla joustavampi ja molemmille vanhemmille tasaisesti jakautuva tapa hoitaa lapsia kotona. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Esi\_miesten\_ tulisi puuttua tiukasti käytökseen tai kommentteihin jotka loukkaavat tasa-arvoa, eikä vain kohauttaa olkapäitään... (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ehkä joustavammalla lomaikojen sopimisella. Tiedän muutamia henkilöitä, jotka ovat pystyneet sopimaan kesälomansa pidettäväksi päivä tai kaksi päivää viikossa, edellyttäen, että yksi kahden viikon jakso on pidetty putkeen. Järjestely on helpottanut perheiden päivähoitoon liittyviä asioita ja

mahdollistanut sen, että molemmat voivat käydä töissä eikä lapsen tarvitse olla hoidossa 5 pvä viikossa. Myöskin mahdollisuus työskennellä osa-aikaisesti esim. kolme päivää viikossa koko viikon sijaan olisi joustavaa. Kaikki työnantajat eivät tietenkään pysty moiseen, mutta tästä olisi etua perheelle. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- pidentämällä isyysvapaita (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Perhevapaiden aiheuttamien kustannusten jakaminen vanhempien työnantajien välillä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- pidemmät isyysvapaat, molempien vanhempien työpaikat osallistuvat perhevapaan kustannuksiin (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Lopettamalla puheet siitä, että nainen on huonommassa asemassa kuin mies. Kun asia tuodaan koko ajan esille näin, se ei muutu. Jos tuodaan asiat esille yksilön saavutuksilla ikään kuin molemmat sukupuolet jo ovat samassa asemassa, voidaan vaikuttaa ihmisten tapaan ajatella ja asia voi toteutua. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- sukupuolten välisiin palkkaeroihin tulisi puuttua käytännössä tekemällä vertailu yrityksen sisällä, pelkät ohjeistukset tai suositukset eivät ongelmaa poista. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Samasta työstä ja vastuusta sama palkka jos koulutus ja kokemus on yhtäläinen (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Pienyrittäjille tulisi korvata työntekijän äitiysvapaa niin, että se aiheuttaisi nykyistä vähemmän tulon menetystä yritykselle. Olen määräaikaisessa työsuhteessa ja olen varma ettei minua tulla vakinaistamaan, sillä olen juuri mennyt naimisiin ja työnantajani pelkää mahdollista perheenlisäystä ja siitä koituvia kustannuksia. Kun ilmoitin meneväni naimisiin, omistajan suhtautuminen minua kohtaan muuttui etäisemmäksi ja kylmäksi. Nuorten aikuisten naisten palkkaamista olisi tuettava. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tulevien sukupolvien kasvatuksella. Työelämässä kiintiöillä, sekä mies että nais. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- On tärkeää, että kahden vanhemman perheissä jaetaan lapsen sairastuessa tilapäinen hoitovapaa vanhempien kesken. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kaikkien tulisi asennoitua tasa-arvoisesti ihmisiin työelämässä sukupuolesta riippumatta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Esimiesten säännöllisellä kouluttamisella (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ei ainakaan sukupuolikiintiöillä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Johtajien ja johtotehtävissä olevien kouluttaminen henkilöjohtamiseen. Valtiolta eläköityvien johtajien ja johtotehtävissä olevien virat julkiseen haakuun ja tehtäviin tulisi valita henkilöitä viraston ulkopuolelta, jotta vuosikausien vanhoillisia käytäntöjä saadaan muutettua ja saataisiin henkilöjohtajia, joita ei juurikaan valtion työpaikoissa ole. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Sama palkkaus samoista tehtävistä sukupuolesta riippumatta (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Vaikea sanoa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Työnantajien joustavuus. Pienten lasten vanhempien täytyisi pystyä tekemään osa-aikatyötä joustavasti oman tilanteen mukaan esim. 4 tunnin työpäivä. Perhevapaiden jakaminen tasaisesti vanhempien kesken ei edistä välttämättä tasa-arvoa tai perheen hyvinvointia, kaikki isät eivät voi jäädä töistään hoitamaan lapsiaan, työnantajista ja omista asenteista johtuen. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kohdan 16. kysymys on harhaanjohtava. Nähdäkseni sukupuolten välinen tasa-arvo on jo toteutunut täysin työnantajallani, joten sen paraneminen ei ole varsinaisesti mahdollista. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Esimerkiksi tradenomiliiton tekemät tutkimukset tradenomien palkkatasosta antavat hyödyllistä tietoa erityisesti nuorille työnhakijoille. tutkimuksissa esille tulevat sukupuolen väliset palkkaerot ovat oiva esimerkki siitä että naisten tulisi vaatia korkeampaa palkkatasoa. Tutkimustiedot auttavat arvioimaan omia palkkatasovaatimuksia suhteessa muihin tradenomeihin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Työaikajärjestelyjä, palkkajoustoja, moniosaajia, työnantajille mahdollisuuksia kantaa yhteiskuntavastuuta ja palkata nuoria katsomaan ja oppimaan vastuullista työntekoa. Siihen oppimiseen kylläkin pitäisi olla valmiudet ja motivaatio jo lähtökohtaisesti. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Esimiehet tulisi kouluttaa lakiin ja sen tulkintaan ennenkuin annetaan esimiestehtävä, sitä ei usein tehdä lainkaan. Arvot ja asenteet vaikuttavat toimintatapaan enemmän. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Työtehtäviä jaetaan sukupuolesta riippumatta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- miesjohtajien parempi naisalaisten hyväksyntä johtoryhmiin - vanhemman miesjohtajakaartin jääminen eläkkeelle tai konsultatiivisiin tehtäviin; heidän joille naisten mukanaolo hallitus- tai johtoryhmätyöskentelyssä tuntuu edelleen vaikealta - luottamus siihen, että jos naisjohtaja sanoo kuten asiat ovat, voi todellakin pitää paikkaansa - miesjohtajille riittävää avarakatseisuutta nähdä pyrkymäisten henkilöiden motiivit, joissa usein kyse miespuolisesta ja sanavalmiista miehestä, mutta joka vaan on niin 'kiva kaveri' (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Palkkauksella, etätyömahdollisuuden tarjoamisella silloin, kun se työtehtävien luonteen kannalta on mahdollista, parantamalla isän mahdollisuuksia isyys- ja vanhempainvapaaseen. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Voitaisiin lopettaa äitiyslomalaisten hyysääminen. Työpaikallani esimerkiksi maksetaan vuosibonuksia äitiyslomalla, vanhempain- ja hoitovapaalla oleville ihmisille, vaikka he eivät olisi käyneetkään työpaikalla esim. 3-10 vuoteen. Kuitenkin jos lapseton ihminen haluaa jäädä vuorotteluvapaalle tai opintovapaalle, niin hänelle ei makseta bonuksia. Ei edes niiltä kuukausilta, joina hän on ollut töissä, vaan bonukset jätetään maksamatta koko vuodelta. Samoin tulisi lopettaa huonomman palkan maksaminen lapsettomille ihmisille. Minulle on esimerkiksi sanottu kehityskeskustelussa palkankorotusta pyytäessäni, etten tarvitse yhtä suurta palkkaa kuin muut samassa tiimissä, koska minulla ei ole lapsia. Kaiken lisäksi jos on poissa töistä sairauden takia, niin lapsettoman ihmisen tulee toimittaa kirjallinen lääkärintodistus ja selittää sairautensa diagnoosi esimiehelle ja tiimille. Jos taas henkilö on "lapsen sairauden" takia poissa töistä, niin mitään sairastodistusta ei tarvita ja sitten saa pitää vielä kaupan päälle yhden "etäpäivän" kotona vaikka lapsi on jo viety hoitoon. Kun se on ollut niin raskasta olla lapsen kanssa kotona, että eihän voi odottaa että työntekijä jaksaisi tulla töihin sitten seuraavana päivänä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Sillä, että työtehtäviä / työpaikkoja ei pidettäisi naisille tai miehille soveltuvina vaan kuka vaan pätevä hakija (sukupuoleen katsomatta) voisi saada tehtävät / paikan. Naisten äitiyslomat eivät saa vaikuttaa naisten palkkakehitykseen vaan töihin palaamisen jälkeen tulisi hänen palkkansa saattaa verrokkiryhmän kanssa samalle tasolle. Työtehtävien tulee myös olla samaa tasoa niiden kanssa mitä aikaisemmin oli. On epäilemää rangaista siitä, että välillä on pois työelämästä. Tämä pätee myös miesten vanhempainvapaisiin mutta jotenkin epäilen, että naisten äitiyslomat ovat suurempi ongelma ja naistan vanhempainvapaat myös. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- jos työnantaja pystyisi tarjoamaan esim hoitoapua (lapsi sairas), ei perheessä vanhempien tarvitsisi miettiä kuka jää kotiin jne., sekä tuolloin kollegat eivät joutuisi kärsimään työntekijän poissaolosta (töiden sijaistaminen). (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

## 18. Avoin palaute liittyen työelämän tasa-arvokysymyksiin:

- Kun puhutaan että naisten euro on vain 80 centtiä, unohdetaan kertoa ne eroavaisuudet, jotka siihen vaikuttavat. Esim. naisten tekemä työaika, alan yleinen palkkataso, jne. Nyt annetaan tahallisesti aiheesta väärä mielikuva. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Miesten arvostus ainakin metallialalla on täysin ilmeinen. Vastaavaan arvostukseen päästäkseen naisen on tehtävän monin verroin enemmän työtä eikä hänen kotielämänsä saa näkyä työsuorituksissa mitenkään. Miesten vanhempainvapaisiin suhtaudutaan sympaattisesti. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- epätasa-arvoisuus saattaa ilmetä myös niinpäin, että kun sinulla ei ole lapsia, niin sinua ei palkata/haluta tiettyihin tehtäviin, koska et VIELÄ ole lapsia hankkinut. oletetaan siis, että sinä varmasti pian niitä hankit, etkä siitä syystä ole kelvollinen. tästä syystä jotkut palkkaavat mielummin jonkun, jolla on jo lapsia (vaikka haittaa niistäkin saattaa työn hoitamisen kannalta olla, esim. sairauspoissaolot jne). (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Jo nyt on mahdollista, että lapsen isä jää kotiin hoitamaan pientä vauvaa. Aika harva kuitenkin käyttänee tilaisuuden hyväkseen. En olisi itse aikoinani edes suostunut menemään töihin aikaisemmin ja luovuttaa tilaisuutta olla kotona miehelleni. Halusin itse viettää ensimmäisen vuoden ja lähes toisenkin lasten kanssa. 10 vuotta sitten ei ollut mahdollistakaan, että isä olisi jäänyt kotiin äitiysloman aikana, mutta ei olisi saanutkaan. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mielestäni pahin yhdistelmä (johon itse olen törmännyt) on se, että naiseus yhdistettynä nuoreen ikään (alle 30 v) aiheuttaa väheksyntää, epätasa-arvoa jne.. hankalaa olla nainen, ja vielä nuori nainen työelämässä vaikka ammattitaitoa riittää. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Näin naisvaltaisessa firmassa työskentelevänä tasa-arvo on mielestäni melko hyvin balanssissa täällä. Jonkin verran tuota kohdassa 17. mainittua "tee sä nää miesten hommat" tyylistä tulee silloin tällöin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Valitettavasti olen huomannut olevani miehenä selvästi parempiosainen kuin moni nainen. Olen mm. jokaisella palkkakeskustelukierroksella tähän saakka saanut aina vähintään porukan toiseksi suurimman korotuksen. Työyhteisöni on aina ollut naisvaltainen. Myöskin olen edennyt uralla nopeammin kuin moni nainen. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mikään ei ole muuttunut. Vastuuta ja vaativia tehtäviä jaetaan tasapuolisesti, mutta kun palkkauksesta on kyse, on naisen euro edelleen 0,80 euroa. Koulutuksella tai kokemuksella ei oman kokemukseni mukaan ole mitään merkitystä palkkauksen suhteen, kun samalla viivalla on nainen ja mies. Valitettavaa, mutta niin totta! (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Se että jos meillä esim mies on kotona kun lapsi on kipeänä niin joudun toimittamaan hänelle lapun että olen ollut töissä. Onko tällöinen yleistä jos isä jää kotiin äidin sijasta? (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mielestäni tasa-arvo ei tarkoita vain sukupuolta tai vanhemmuutta, vaan mukaan tulisi laskea ja myös tutkia ikää, koulutusta, työkykyä kulttuuri-taustaa, ulkomuotoa, uskontoa ja seksuaalista suuntautumista koskevat asiat. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mielestäni kehityssuunta on hyvä, mutta nykyisellään muutosvauhti on hidas. Perhevapaiden jakamisella tilanteen muuttumiseen voitaisiin vaikuttaa tehokkaasti. Asenteet muokkautuvat vain ajan kanssa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kaukana ollaan vielä siitä että olisimme tasa-arvoisia, palkkauksen ja monen muun asian suhteen.. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Naisten palkkaus on pienempi myös naisista itsestään johtuen: naiset pyytävät jo lähtötilanteessa vähemmän palkkaa kuin miehet. Naiset eivät ole yhtä valmiita ottamaan riskejä kuin miehet. Naisista pitää kasvattaa valmiimpia epävarmojen tilanteiden hallintaan = kun mies sanoo, että osaa ja jollei osaa, niin oppii, niin nainen sanoo, ettei osaa, mutta voisi opetella. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Tasa-arvo on korvien välissä, ei lakipykälöissä. Tasa-arvon tulee toteutua kaikkien omasta tahdosta, ei pakottamalla. Vain silloin tasa-arvo voi toteutua aidosti. Ihmiset tulee "jaotella" henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan, ei sen mukaan, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuisi. Toiset alat vain soveltuvat paremmin toisen sukupuolen edustajille kuin toiset. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Tytöttelyä ja miehet/naiset välistä tehtävien jakoa paljon. Naiset kantavat pullat kahvipöytään ja pois. Miehet syövät pullat. Yleisten tilojen siistiminen naisten tehtävä, miehet osoittavat kyllä virheiden paikat, mutta eivät tee aisialle mitään. Naiset organisoivat ja järjestävät, miehille täytyy antaa tieto heti ja nyt, ei tarvitse ottaa itse selvää. Tämä kaikkihan kumpuaa siitä, että naiset tekevät, koska heitä epäjärjestys inhottaa. Perjantaipullat jäisivät pöytään, mikäli nainen ei niitä pois korjaisi. Tiedostettu on, että naisen pitää kieltäytyä näistä naisille asetetuista tehtävistä, jotta hän voi edetä urallaan ja näyttää olevansa tasa-arvoinen. Ei saa omaksua äiti-roolia eikä olla hoivaava ja hellä. Täytyy asettaa itsensä samaan asemaan kuin mies ja käyttäytyä sen mukaan. Kulttuurissa on, että mies kyllä ottaa "miehen paikan" ja lisäksi isomman palkkapussin, ellei nainen aseta riimaa korkealle ja ole röyhkeä. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Insinööri AMK ja tradenomi AMK:n palkkauksessa on todella huima ero, joka ei varmaan selity juuri muulla kuin koulutusten sukupuolihistorialla! (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Jos suomalaisen merkittävän kotimaisen yrityksen rekrytointia hoitaja yritys soittaa kutsuakseen työhaastatteluun, ja peruu haastattelupyynnön puhelun aikana heti kuultuaan henkilön olevan parhaillaan hoitovapaalla, on jokin pahasti pielessä. Vaikka työmahdollisuutta en jäänyt kaipaamaan ja sain paremman työpaikan pian tapauksen jälkeen, en edelleenkään tule missään olosuhteissa tekemään yhteistyötä ko. rekrytointiyrityksen tai toimiksimantajan toimineen yrityksen kanssa. Yleensä perheeseen liittyvät kysymykset ja epäkohdat tasa-arvoasioissa koskevatkin nimenomaan rekrytointitilannetta. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Mielestäni tasa-arvo työelämässä on noin suht kuosissaan, en koe kokeneeni syrjintää äitiyden ja hoitovapaan vuoksi. Työnantajani tietää minun olevan äiti, ja tiedostaa, missä prioriteettini on. Halusin jäädä lapseni kanssa kotiin, koska niitä on vain yksi, ja se oli ainutkertainen tilaisuuteni höllätä hetkeksi otetta oravanpyörästä. Kenties mieskin olisi halunnut vapaalle jäädä, mutta hän jäi häviölle. Minä pidin "lomat". Toinen asia onkin sitten se, miten tasa-arvo toteutuu kotielämässä. Kokemukseni on, että nainen tekee ensin työpäivän työpaikalla, ja sen jälkeen toisen kotona. Henkilökohtaisesti en kannata 6+6+6 mallia, se on keinotekoinen. Usein mies ei voi tai halua olla töistään pois puolta vuotta, mikä tarkoittaa sitä, että lapsi menee puoli vuotta aikaisemmin päivähoitoon (mikäli äiti ei jää hoitovapaalle). Mielestäni on helpompaa olla pois töistä 3 vuotta, kuin 6 kk. Hommat joutuu kuitenkin opettelemaan alusta uudelleen. 1-3 vuodeksi työnantajan on helpompi löytää joku oikea tuuraaja tekemään töitä, ja sijainen varmaan näin pitkäksi aikaa jopa hommaan sitoutuukin. Mikäli sijaisuus on vain 6 kk, ei uutta henkilöä kenties lainkaan palkata, vaan joku kollega hoitaa niin tai näin oman työnsä ohella vapaalla olevan puolesta. Vaikka tottahan se on, että jos kerran vapaalle voi jäädä mies/nainen/molemmat, on se työnantajalle ihan yhtä suuri riski, palkkaako miehen tai naisen, eli se voi lisätä tasa-arvoa. Käytännössä naiset kuitenkin usemmiten kotiin jäävät (ja omasta halustaan!), joten eipä tässä isoa muutosta ole tapahtunut. Mieheni piti kyllä isäkuukauden, ja katsoi telkkaria... (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Toisaalta naisilla on ihan järkiään huonompi palkka ja suorittavampi työ, joten ei meidän perheessä ainakaan edes mietitty, kumpi jäi hoitovapaalle tai lapsen sairastaessa kotiin. Mielestäni miestradenomit ovat työelämässä paremmassa asemassa, naisista taitaa tulla lähinnä matalapalkkaisia toimihenkilöitä. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- Olin toisessa työpaikassa ollessani raskaana, joten en voi arvioida nykyistä työtäni siltä osin. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)
- puhutaan naisiin kohdistuvasta lasikatosta. ei ole laskikattoa, vaan miesten pelko siitä, että oikeasti fiksumit pääsevät näyttämään kyntensä. Lähtökohtaisesti naiset ovat paljon fiksumpia, osaavampia ja tehokkaampia esim. esimiestehtäviin kuin miehet. Naiset saavat aikaan paljon enemmän. (anonymous@surveyPAL.com, Kaikki)

- Hyviä kysymyksiä, olisin laittanut tuonne vielä kohdan työsuutteen päättymiseen liittyen. Ei pelkästään aseman huonontumiseen. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Jos halutaan todellista tasa-arvoa työelämässä, ei tehtäviä voi koskaan jakaa, ottaa vastaan tai jättää ottamatta vastaan sukupuolen perusteella. Jako naisten ja miesten tehtäviin ei edistä tasa-arvoa, silloinkaan kun jaottelun tekee nainen. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Olen jo pitkään työskennellyt julkishallinnossa ja täällä ainakin minun nykyisessä työpaikassani ( kaupunki) sukupuolten tasa-arvo on melko hyvällä mallilla. Työtehtäviä jaetaan tasa-arvoisesti, palkkakehitys on oikeudenmukaista jne. Pomona on nyt nainen, mikä on ok. Edellisessä ( myös kaupunki) oli kiusaava esimies ( mies), joka tiedettiin eikä silti tehty mitään. Esimiehet, johtajat eikä edes luottamusmies tehnyt mitään. Lähdin sitten muualle ja moni muu nainen lähti sieltä myös. Siellä hän edelleen on ja porukka vaihtuu. Hän on koulutukseltaan lakimies ( jota arvostetaan siellä yli kaiken ) ja ollut 20 kaupungilla, joten hän saa mellastaa. Eteenpäin on kyllä kokonaisuutena menty tasa-arvokysymyksissä, kiusaamisen kitkemisessä ei, koska keinoja ei haluta käyttää ( pelätäänkö oikeusjuttuja?)ja kiusaajat ovat taitavia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Itse pidän tasa-arvoa työelämässä suurena asiana ja olisi hienoa nähdä yritys, jossa tasa-arvo oikeasti toteutuisi. Naisten ja Miesten välinen tasa-arvo on mielestäni jokseenkin riippuvainen myös henkilöstä itsestään sekä hänen vaatimistaan oikeuksista. Suurempana asiana nykyään näen yleisesti palkkaerot samaa työtä tekevien henkilöiden välillä. Esimerkkinä oma tilanteeni tällä hetkellä; Teen vastuultaan samanlaisia töitä samassa yrityksessä kuin toinen henkilö, silti palkkani on 400 € pienempi. Asiaan ei voi vaikuttaa, koska oma lähin esimies on sitä mieltä, että palkkani on oikea ja että hän ei voi asialle mitään. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Näin hitusen alle 30-vuotiaana kauppatieteiden maisterin koulutuksen omaavana naisena täytyy kyllä sanoa, ettei täällä Satakunnassa ole helppo löytää töitä. Työt menevät vastaavan koulutuksen omaaville tai kandinpaperit omaaville keski-ikäen ylittäneille miehille. Ja sitten kun olen ollut maisterin papereineni työhaastattelussa niin täällä Satakunnassa on monenkin työnantajan mielestä ollut täysin ok tarjota palkkaa joka on välillä 1200-1600€. Varsin erikoiselta tuntuu, että täälläkin hetkellä tehdastyöstä sairauseläkkeelle jäänyt äitini ja rekkakuskin töistä sairauseläkkeelle jäänyt isäni saavat isompaa eläkettä kuukaudessa kuin mikä on minun töistä saamani kuukausipalkka maisterin tutkinnolla. Että missäköhän vaiheessa se korkea koulutus alkaisi näkymään palkassa? Minulla ei ole mitään halua muuttaa esim. pääkaupunkiseudulle, vaan haluaisin koulutustani vastaavat tulot ja uran täältä Satakunnasta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Naisten pitäisi vielä rohkeammin hakeutua haasteellisiin tehtäviin. Loppupeleissä työllistymiseen voi vaikuttaa myös omalla aktiivisuudellaan. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mielestäni sen sijaan että työhön palkataan joku tietty minimimäärä tiettyä sukupuolta edustavaa henkilöä ei paranna sukupuolisyrintää, päin vastoin tämä saattaa aiheuttaa sen ettei työpaikan saajaa arvosteta kykyjensä perusteella, sillä joku parempi hakija enemmistösukupuolen edustajista on hänen vuokseen saattanut jäädä valitsematta. Pahempi ongelma on mielestäni hyvä veli -järjestelmä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Sukupuolten epäarvoisuutta ilmenee myös iäkkäämpien osalla, ei vain pelkkänä perhevapaiden johdosta naisiin kohdistuvana epätasa-arvona. IKÄRASISMIkin kohdistuu selkeämmin naisiin kuin miehiin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Itse asiassa mielestäni sinkkujen asema varsinkin IT-työtehtävissä on heikko. Aina kun kysytään "vapaaehtoisia" ylitöihin tai tulemaan aikaisemmin toimistolle, niin sinkku on usein se, joka on ykkösvaihtoehto, kun "sulla ei oo perhekiireitä" (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tasa-arvo on työelämässä muutakin kun sukupuoli. On ikään liittyviä kysymyksiä: otetaanko nuoren työntekijän mielipiteet tai osaaminen tosissaan ja hyödynnetäänkö työssä. Iän perusteella tulee kokemusta, mutta aina se ei riitä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tasa-arvoa ei varmaankaan palkkauksessa ole vielä saavutettu. Se on kuitenkin pitkälti naisten itsensä vika. Olen ollut aiemmin kahden eri naisen alaisuudessa ja seurannut vierestä kolmatta naispääällikköä. Yksi näistä halusi pärjätä itse ja veti niin lujaa taloonpäin, etteivät alaiset saaneet edes indeksikorotuksia. Seuraava oma esimieheni taas arvosti osaamista ja vaati omilta esimiehiltään palkkaa osaamisen perusteella, meidän tiimin

naisilla olikin aika kovat palkat. Ns. rinnakkaisessa tiimissä esimies jarrutti alaistensa ylenemistä puhtaasti arkuuttaan, ei kehdannut pyytää alaisilleen sitä, mikä heille kuuluisi maalaisjärjellä ja hyvällä maulla. Siis naisten on turha rutista niin kauan kun eivät ole valmiita itselleen palkkaa ja arvostusta pyytämään. Miehet ei arastele sitä pyytää. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Omat kokemukseni eri työyhteisöistä ovat positiivisia. Naiset ja miehet ovat erilaisia ja siksi absoluuttisen tasa-arvon toteutuminen on mielestäni perin kummallinen ajatus. Olen työskennellyt miesporukassa, yksin naisporukassa ja tällä hetkellä yhteisössä josta löytyy molempia. Kaikki edellä mainitut porukat ovat olleet erilaisia, mutta kaikkien kanssa olen pystynyt toimimaan työn kannalta samalla tavalla ilman ongelmia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Äitien ja isien perhevapaiden pitäisi olla 50-50, jotta äidit eivät jää urakehityksessä jälkeen. Äideille pitäisi äityisloman jälkeen tehdä ns. urasuunnitelma, jotta voitaisiin varmistaa, että äidin ura menee eteenpäin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Minulta ei ole koskaan kysytty perhesuunnitelmista työpaikkahaastattelussa. Uskon kuitenkin, että asialla on suuri merkitys rekrytointitilanteessa. En ole sellaisessa elämäntilanteessa, että minulla olisi aikomusta perustaa perhettä, joten kertoisin tämän oma-aloitteisesti työnantajalle työpaikkahaastattelussa. Mielestäni asia ei pätkääkään kuulu työnantajalle, mutta uskon, että asian kertominen parantaisi mahdollisuuksiani saada kyseinen työ, joten yrittäisin hyötyä tästä. En pidä tästä, mutta kun pelisäännöt ovat työmarkkinoilla mitä ovat, niin näillä mennään. En ole itse koskaan joutunut työelämässä sukupuolisen tai seksuaalisen häirinnän kohteeksi, mutta tiedän nykyisellä työpaikallani tapahtuneen naispuolisiin kollegoihini kohdistuvaa epäasiallista käytöstä. Tapauksia on ollut useita ja "häirikö" on aina ollut "häiritävän" esimies. Vastenmielisintä asiassa on mielestäni se, että erityisen räikeässä tapauksessa häirinnän kohteeksi joutunut kollega ei itse pitänyt asiaa isonakaan juttuna, vaan suhtautui asiaan varsin välinpitämättömästi, vaikka kyseessä selvästi oli epäasiallinen käytös esimiehen taholta. Alkoholilla oli osuutta asiaan ja häirinnän kohteeksi joutunut kollega kertoi asian jälkikäteen lähinnä surkuhupaisana anekdoottina. Mielestäni on pöyristyttävää, että naiset suhtautuvat vielä nykyäänkin räikeään itseensä kohdistuvaan häirintään siten, kuin se olisi jotenkin asiaankuuluvaa esim. työpaikan illanvietoissa. Vaikka häirintä ei ole kohdistunut minuun, niin kyllä minua "häiritsee" se, että työpaikallani tällaista tapahtuu ja että häirinnän kohteeksi joutunut kokee asian työelämäänsä kuuluvana normaalina lieveilmiönä. Koin että häirinnän kohteeksi joutuneen kollegan epäfeministinen asennoituminen asiaan loukkasi minua naisena. Jos häirinnän kohteeksi joutuvien asenne asiaan on yleisemminkin tällainen hiljainen hyväksyntä tai jopa asialla vitsaileminen, niin tuskin mikään tulee muuttumaan. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Eräässä työhaastattelutilanteessa uskoisin, että perhevapaalla oli jotain merkitystä valinnassa. Yrityksessä oli varsinaiset haastattelut siirtyneet n. puolella vuodella hakuajan jälkeen, joten olin sopinut perhevapaani juuri tämän työn alkamisajankohtaan nähden, jota en siis tiennyt, koska luulin, ettei minua valittu silloin puoli vuotta aikaisemmin, kun hakemus oli jätetty. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ulkomaalaistausta vaikuttaa otetaanko sinut töihin vai ei. Jos samaan työpaikkaan hakeutuu monta suomalaista ja 1 ulkomaalainen, ole varma, että valitaan ensinnäkin suomaista ja jos ei olisi vaihtoehtoa, niin vasta sitten valitaan ulkomaalaistyöntekijää. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Vaikka tasa-arvoasiat ovat tänä päivänä vahvasti pinnalla, niin hyvin usein keskustelu, kuten tämä kyselykin osoittaa, keskittyy samojen tuttujen ryhmien, kuten naisten, perheellisten yms. asemaan. Keskusteluissa tulisi ottaa huomioon myös se, ettei ko. ryhmien asioiden yksipuolinen edistäminen ole välttämättä varsinaista tasa-arvoa. Monesti tuntuu siltä, että esim. perhe-elämän tärkeyttä painotetaan perheettömyyden kustannuksella vaikkapa lomista sovittaessa. Itse en koe kokeneeni epätasa-arvoa näinkään päin, mutta olen nähnyt vierestä, kuinka tasa-arvon nimissä perheettömien sinkku "joutaa istumaan" vähän pitempää päivää töissä ja oletetaan, että lomatkin voi pitää vähän milloin sattuu, kun niitä ei tarvitse sovittaa kuitenkaan yhteen sen perheen kanssa. Ts. tasa-arvon nimissä jätetään perheetön osapuoli heikompaan asemaan suhteessa muihin. Myöskään erilaiset naiskiintiöt vaikkapa yritysten johtopaikoilla eivät edistä tasa-arvoa, vaan yhtä lailla kyse on epätasa-arvon edistämisestä jonkun toisen näkökulmasta. Sukupuolen ei tulisi vaikuttaa paikkojen täyttämiseen kumminkaan päin, vaan ratkaisut pitäisi tehdä osaamisen perusteella riippu-

matta sukupuolesta. Toki on olemassa monenlaisia työtehtäviä, joihin jommalle kummalle sukupuolelle luonnostaan tyypillisemmät erityispiirteet antavat paremmat edellytykset toimia Tasa-arvokeskustelu on mielestäni tänä päivänä niin yksipuolista ja kapeakatseista, että tasa-arvon toteutusta voidaan edistää parhaiten sillä, että ns. pinttyneet oletukset tiettyjen ryhmien heikommasta asemasta pistetään uuteen tarkasteluun ja selvitetään myöskin sitä, kuinka erilaisten tasa-arvon nimissä tehtyjen erityisratkaisujen vaikutukset näkyvät epätasa-arvona jotakin muuta ihmisryhmää kohtaan. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Tasa-arvottomuus on hyvin piilotettua ja on vaikea saada oikeutta lakiin vedoten. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Monissa paikoissa nuoren iän ja naiseuden katsotaan haitaksi. Itse olen usein kertomaan osaamisestani ja koulutuksestani, koska "ethän sä niin kauan ole työelämässä ollut". Ei miesten osaamista epäillä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mätä keskijohto julkisella sektorilla pitäisi saada vaihtoon ja vastuuseen. Hyvä veli-toiminta poikki. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Naisen euro on edelleen 80 cent. Ainakin meillä palkankorotusten paikalliset erät meni kaikki miehille ja perusteluita ei saanut, joten palkkatasa-arvo kasvoi entisestään. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Oma 9 vuoden työskentely päätettiin ennenkuin ehdin mennä toisen äitiyslomani ja vanhempainvapaani jälkeen takaisin töihin. Työtehtäväni oli jaettu jo tänä aikana muille henkilöille, joten minua ei tarvittu takaisin. Sain iihan kohtuullisen erorahan kun itse irtisanouduin, mutta ei se reilu tilanne ollut. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Itse olen kokenut työelämässä eniten syrjintää sukupuoleni vuoksi, sillä miehille tarjotaan huomattavasti helpommin ja useammin ylennyksiä ja etenemismahdollisuuksia. Naisten on vaikeampi päästä myös etenemään työelämässä, sillä etenemismahdollisuudet tarjotaan ennemmin miehille, vaikka pätevyys ja osaamistaso olisikin sama. Samasta syystä miehet varmasti saavat parempaa palkkaakin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Suomessa vallitsee yleinen konsensus siitä, että tämä on tasa-arvoinen maa. Omien kokemuksieni mukaan työelämässä näin ei ole. Ensimmäinen raskaus johti siihen, että minua ei vakinaistettukaan, kuten oli luvattu, ja toinen raskaus (eri työpaikassa) avoimeen kettuihuun esimiestasolta, lojaa liuteni kyseenalaistamiseen, ja kaikenlaiseen pompottamiseen (esim. helatorstain jälkeisenä perjantaina olin ainoa, jonka oli pakko mennä toimistolle muiden pitäessä etäpäivää); joululahjaakaan ei tullut työpaikalta, koska olin puolet vuodesta perhevapaalla. Työhaastatteluissa kysytään suoraan oletko raskaana vai et ja aiotko olla. Aukko cv:ssä perhevapaan takia on hälytysmerkki työtä hakiessa, vaikka suurin osa työntekijöistä on kuitenkin perheellisiä. Heti luullaan, että ammattitaito katoaa, kun on pari vuotta pois työelämästä. Esimiehet kuvittelevat, että perhevapaalla vain nukutaan pitkään, käydään kahviloissa ja lomaillaan: ihan uskomatonta vähättelyä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tiimiimme kuuluu pelkkiä naisia ja lähin esimiehenikin on nainen, joten tasa-arvo ei sillä tavalla ole "oleellinen" asia työpaikallani. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- pitkät vanhempainvapaat houkuttelevat vanhempia, varsinkin naisia, jäämään työelämän ulkopuolelle. turha valittaa urakehityksestä, tai sen puutteesta, jos itse on valinnut olla kotona vuosikausia lasten kanssa. muut maksavat veroja ja tuottavat yhteiskunnalle koko ajan, ja ovat kuitenkin suuremmassa irtisanomisvaarassa kuin vanhempainvapaalaiset, joille pitää koko ajan olla paikka vapaana, jos työnteko alkaakin maittaa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- En ole kokenut epätasa-arvoa työpaikalla. En nykyisessä enkä aikaisemmissa työpaikoissa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Lapsi sairas, isyyslomat näyttävät olevan perusteita, joilla työtehtävät voi jättää hoitamatta. Edes parin minuutin lyhyttä puhelua sijaiselle ei tarvitse tehdä. Tasa-arvo ei lisäännä sillä, että lapselliset saavat työssä paremmat edut. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Seuraava tutkimuksen aihe voisi olla ikärasismi. Naiset, kun eivät ole koskaan oikean ikäisiä töihin. Oletetaan automaattisesti, jos olet nuori nainen ja mennyt juuri naimisiin, että kohta jätät äitiyslomalle.... ja sitten oletkin jo aivan liian vanha. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)



- Omaan urakehitykseeni ja palkkaukseen on vaikuttanut myös ikä. On ajateltu, että olen liian nuori tiettyyn tehtävään/asemaan. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ei liity sukupuolten väliseen tasa-arvoon mutta perheellisten ja perheettömien työntekijöiden välillä on myös tilanteita joissa tasa-arvo ei toteudu esimerkiksi lomien kanssa. Perheettömät joutuvat monesti joustamaan loma-ajoista kun perheelliset valitsevat lomansa ensin perustuen lasten päiväkotien tai koulujen loma-aikoihin. Ymmärrettävää perheellisen kannalta mutta epäilemättä perheettömälle, että sen takia ettei ole lapsia joutuu aina lomailemaan kurjimpaan aikaan tai tulemaan viikonloppuna ylitöihin kun perheelliset eivät pysty. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Lopetetaan sukupuoleen keskittyminen! Palkka-asioissa pitäisi olla tasavertaisempi ja unohtaa niinkään naiseus! (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- kiinnostaisi myös miten ikä vaikuttaa tasa-arvoiseen kohteluun.. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Minulle on ollut hyötyä kahdessa työpaikkahaastattelussa sitä, että olen nuori nainen. Silloin olen ollut naimaton. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Meillä tulee ehdottomasti olla sellainen systeemi, että perhevapaissa tulee olla mahdollisuus jakaa ne puoliksi äidin ja isän kesken. Perhe ratkaisee miten painotus oman perheen sisällä menee. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Poliittiset virkanimitykset tulisi kieltää. Osaajat eivät pääse korkeille paikoille elleivät kuulu johonkin puolueeseen. Tämä syrji 95 % työnhakijoista. 95% työnhakijoista ei kuulu mihinkään puolueeseen. Tutkimustulokset siitä kuinka paljon naisen euro on ovat huonoja. Pitäisi tutkia alakohtaisia eroja samanlaisen koulutuksen / tehtävän hoitajien palkoista. Työpaikkani samasta tehtävästä maksetaan naiselle ja miehelle saman verran. Tehävä ratkaisee, ei sukupuoli. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Vastasin suurimpaan osaan kysymyksiin koko työurani työpaikkojen kohdalta eli vastaukset eivät liity yksinomaan nykyiseen paikkaani. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Vuokratyötä välitykseen parempaa lainsäädäntöä, jolla vuokratyöntekijöiden asemaa vahvistetaan. Vuokratyönantajalle samat velvotteet kuin muille työnantajille. Vuokratyöläisten työsuhteeksi Toistaiseksi voimassa oleva. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Myös ikä on syrjintäperuste: "hedelmällisessä" iässä (perheenperustamisiässä. 25-30 v) olevaa naista syrjitään usein työhönottotilanteessa. Sinkkuja saatetaan suosia parisuhteessa elävien rinnalla. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- En ole kokenut, että naisena olisin huonommassa asemassa. Olen ollut miesvaltaisella alalla töissä ja sain ääneni kuuluville. Myös persoona, asiantuntemus, ammattitaito ja omat viestintätavat vaikuttavat. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Vaikka nuorempien ikäluokkien naiset ovat jo pitkään olleet miespuolisissa ikätovereitaan korkeammin koulutettuja, nuoret korkeakoulutetut miehet pärjäävät edelleen työmarkkinoilla paremmin kuin vastaavan koulutuksen saaneet naiset. Nuorukaiset tienaa ensimmäisestä työpaikastaan lähtien tuhansia euroja enemmän vuodessa. Muun muassa miesten aktiivisemalla työpaikan vaihtamisella ja sukupuolten erilaisilla koulutussuunta- valinnoilla perusteltu palkkaero on kasvusuunnassa eikä suinkaan vähenemässä. Toisaalta monissa miesvaltaisissa, hyvin palkatuissa ammateissa (esimerkiksi sähkö- ja LVI-asentajat) ei edes vaadita pitkää korkeasta koulutusta kuten monilla naisvaltaisilla matalapalkka-aloilla, esimerkiksi opetustyössä ja terveydenhuollossa. Sairaanhoidon työtaistelu syksyllä 2007 osoitti, kuinka äärimmäisiin toimiin palkkakuopasta ylös pääsemiseksi on ryhdyttävä. Toisaalta silloin nähtiin myös se, kuinka rajuilla otteilla yhteiskunta pyrkii pitämään naisvaltaiset alat palkkakuoppakurimuksessa. Tehokkuuden vaatimus vetelee talouden naruja. Palkkaluokat koskevat enää vain peruspalkkaa (eikä niitäkään kaikkialla noudateta), muilta osin palkat määräytyvät henkilökohtaisten näyttöjen ja tuottavuuden mukaan. Naisten alemmaa palkkatasoa on alettu pitää yksilötason ongelmana ja henkilökohtaisena valintana, jolloin on ollut helppo unohtaa vaatimukset järjestelmän muuttamisesta oikeudenmukaisemmaksi. Naiset saavat kehnon palkkauksen lisäksi kärsiä nahoissaan syytteet siitä, etteivät ole tarpeeksi jämäköitä tai rohkeita hinnoittelemaan työpanostaan pa-

remmin. Yksi suomalaisten työmarkkinoiden merkittävimmistä ongelmista ovat erityisesti julkisella sektorilla, kuntien ja valtion palveluksessa työskentelevien naisten huonosti palkatut pätkätyöt. Lyhyet määräaikaaisuudet estävät monien naisten urakehityksen täysin tai ainakin vaikeuttavat sitä kohtuuttomalla tavalla. Julkisuudessa on jauhettu kiireellisestä tarpeesta saada tämä ongelma ratkaistua, mutta palkkaneuvotteluissa on kuitenkin samalla toistuvasti vaadittu solidaarisesta palkkapolitiikasta luopumista. Naiset iskeytyvät urallaan kipeästi lasikattoon, eikä naisten paine kaksoisroolistaan moitteettomasti suoriutumisesta ole helpottanut lainkaan. Työajat venyvät ja paukkuvat monilla aloilla hankaloittaen uran ja perheen yhdistämistä entisestään ja pudottaen puolisoidensa uraa tukevat, lasten kuljetuksista huolehtivat naiset armotta ulos työmarkkinoiden juoksukilvasta. Irtisanomissuojakin horjuu. Lisäksi on tullut vielä median ja ylikaupallistuneen, seksillä kyllästetyn ympäristön rummuttava vaade individualismin ja oman naiseuden ilmentämisestä lukemattomin erilaisin keinoin. 40 vuoteen mahtuu monia lamakausia, mutta viime vuosina yhteiskunnassamme on ollut enemmän rahaa kuin koskaan – se vain kahisee ainoastaan yksityissektorilla. Poliitiikan pohjavirtaukset ovat jo useita vuosia olleet oikeisto- ja markkinasävyisiä, minkä seurauksena kunnat ovat kurjistuneet. Kuntien valtiontuki vähenee, vaikka valtiollisia tehtäviä siirretään yhä enemmän kuntien hoidettaviksi. Niinpä kunnissa kiristetään tasaverotusta samalla kun yritysverotusta ja progressiivista valtionverotusta pyritään keventämään. Sosiaali-, koulutus- ja kulttuuriresursseista karsitaan kunnissa, tietenkin. Naisilla ja lapsiperheillä on tällaisessa kehityksessä paljon menelettävää. Julkinen sektori on naisten suurin työnantaja Suomessa. Naisten työpaikat vähenevät ja palkkataso alenee, kun julkiseen sektoriin kohdistuu jatkuvasti vaatimuksia kustannusten leikkaamisesta. Julkisen sektorin supistaminen ja sen tehtävien kilpailuttaminen vaikuttaa suoraan myös perhe- ja terveyspalveluihin. Epätasa-arvo lisääntyy yhteiskunnassamme järkyttävää tahtia, niin alueellisesti, sosiaalisesti kuin taloudellisesti. Taloudellisen tilanteen takia ei kuitenkaan tällä hetkellä käydä kovinkaan kummoista tasa-arvokeskustelua. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Yleinen tuntuma on, että tunnolliset naiset hoitavat työt ja miehet ottavat rennommin eivätkä todellakaan puutu epäkohtiin työpaikalla (johtaja olen ja puhun kollegoistani) (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kiintiöidä. En pidä ajatuksesta, että johtoryhmissä olisi naiskiintiöt. Mutta jonkinlaista herättelyä työelämässä tarvitaan, sillä edelleen "hyvä jätkä"-mentaliteetilla miehet valitsevat avainasemiin muita, joiden pätevyys tai johtamistaidot eivät välttämättä täytä tehtävän asettamia vaatimuksia. Ja sitten sitä kutsutaan verkostoitumiseksi. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Äitiyslomien kulut ovat nykyään yksinomaan synnyttäneen äidin työnantajan kontolla. Mielestäni nämä kustannukset tulisi jakaa tasan koko yhteiskunnan kesken, eikä rasittaa vain naisvaltaisten alojen työnantajia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- naisvaltaisella tilitoimistoalalla ei ole sitovaa työehtosopimusta, joten ala on villi. Naisten palkat ovat pienet vaikka tilitoimiston kirjanpitäjän osaa mistaso on laaja. Kirjanpitäjältä vaaditaan laajalta alalta asiantuntemusta ja joustoa venymään. Vaaditaan joustamaan kiireaikana eli 1.1.-30.4. Tänä aikana palkkaa saa ylitoista 50% korotettuna. Muina aikoina vaikka joutuisit tekemään yliötä niin tunnit korvataan tunti tunnista periaattelle (koska eihän tilitoimistolla pitäisi olla ylitoita muulloin kuin kiireaikana) ... (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tasa-arvon kannalta olisi tärkeää, että perhevapaat jakautuisivat nykyistä tasaisemmin naisten ja miesten välillä. Usein tasa-arvoisesta palkkauksesta puhuttaessa unohtuu se tosiasia, että naisten työkokemus yksinkertaisesti jää lyhyemmäksi/suppeammaksi, jos he ovat olleet paljon perhevapaila. Tällöin esim. samaan aikaan taloon tulleelle ja vastaavissa työtehtävissä työskentelevälle miehelle kertyy enemmän työkokemusta ja sitä kautta pätevyyttä tehtävän suorittamiseen. Tilanne voi olla myös toisin päin; niin että se onkin miespuolinen henkilö joka on ollut vaikka puolet ajasta perhevapaila kun nainen on sen ajan kerryttänyt osaamistaan työssä ollessaan. Onko se itseasiassa tasa-arvoa, että tällaisessa tilanteessa palkkaus näiden kahden henkilön kesken on täysin sama, jos toiselle on kertynyt enemmän kokemusta ja pätevyyttä kuin toiselle? Perhevapaiden ja niistä syntyvien kustannusten tasaisempi jakautuminen on myös tärkeää. Onko oikein, että naisten työnantajat maksavat enemmän äitiyslomien

palkkoja vaikka lapsia syntyy yhtälailla miehillekin? Työnantajan ei pitäisi joutua taloudellisesti "kärsimään" siitä, että hän palkkaa naisen. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Tasa-arvokysymyksiin liittyy paljon muutakin kuin vain sukupuoli, perhevapaat jne. Tässä tulisi huomioida myös siviilisäätö ja perhetilanne, sillä kylä se niin vain on että ainakin meillä sinkut ovat huonommassa asemassa kuin perheelliset. Lomia myönnetään sen mukaan kenellä on lapsia ja miten päiväkodit ja koulut ovat kiinni/lomat niissä. Ja yllättäen sinkut eivät sitten näinä aikoina aina saa lomaa kun se "pitää" myöntää perheelliselle. Tasa-arvoa siis tähänkin asiaan, ei voi olla niin että sinkut joutuvat aina joustamaan perheellisten vuoksi. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tasa-arvo-asioihin törmään ikäkysymyksiin liittyen. Olen usein kokenut jääväni syrjityksi nuoren ikäpuolesta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Lapset ovat ongelma. En millään keksi ratkaisua siihen, miksi työnantajalle EI olisi edullista suosia mieshakijoita nuorten naisten sijaan. Vaikka rahalliset kustannukset jaettaisiin tasan puolisoitten työnantajien kanssa, niin silti naisen työllistänyt firma joutuu ainakin hetkeksi luopumaan oman tonttinsa mahdollisesti hyvin hoitaneesta tekijästä, etsimään sijaistajaa ja toivomaan, että äitiys ei heikennä työntekijän tehoa suhteettomasti ("taju sin lapsen syntymän myötä mikä on tärkeää elämässä!" yms. huomion suuntaaminen muualle, mikä voi johtaa oman ammattitaidon kehittämisen laiminlyöntiin). Tällaiset mielipiteet pidän tietysti omana tietonani esiintyessä omalla nimelläni. Virallisen totuuden mukaanhan naiset panostavat tasan yhtä paljon työelämään kuin miehet, elleivät jopa enemmänkin ja samalla hoida täysin yksin kotia, Afrikan orpoja ja tee kaikkea muutakin miesten vain veltoillessa. Silti jostain kumman syystä ne vastuullisemmat ja monimutkaisemmat hommat tuppaavat kasaantumaan ainakin minun työpaikassani minulle ja sille ainoalle miespuoliselle kollegalleni. Tiedän, tiedän: tämä on vain yksittäistapaus, kuten kaikki esimerkit aina. Pidän kuitenkin huolen siitä, että en anna miehiä syyllistävien uutisten ja kannanottojen provosoida itseäni julkisesti. Jos feministien mellastus lisää naisten työtehoa, niin hyvä niin. Minun työteho pysyy hyvänä siitä riippumatta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Myös naisten tulisi olla reilumpia toinen toisiaan kohtaan. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Työnantajan puolelta pitäisi olla tasa-arvoinen kohtelu kaikille työntekijöille, mutta esim. perhevapaiden suhteen jokaisella perheellä on omat arvot ja erilaiset elämäntilanteet, joten esim. valinnan erilaisten vanhempain vapaan osuuksien (kumpi vanhemmista pitää ja kuinka paljon) pitämisestä pitäisi olla perheillä eikä muualta pakottaen (ei työnantajan eikä yhteiskunnan taholta). Samasta työstä samalla koulutuksella, työkokemuksella ja samoilla tuloksilla sama palkka sukupuolesta riippumatta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Nuorena sinkku naisena olen kokenut eriarvoisuutta ja saanut omasta mielestäni asiatontakin kohtelua työpaikalla statuksestani johtuen. Useimmat kolmekymppiset ovat perheellisiä tai ainakin vakituisessa suhteessa ja tehdään oletuksia, että yksinelävä alle keski-ikäinen on joko villi bilehile tai katkeroitunut vanhapiika. Saa kuulla vitsailua näiden oletuksien pohjalta sekä miehiltä että muilta naisilta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tasa-arvossa ollaan työpaikkakohtaisesti hyvin erilaisilla tasoilla, joissakin ilmapiiri on hyvinkin tasa-arvoinen, toisissa on yleisesti hyväksyttävää harrastaa sovinismia. Naisille ja miehille sopivat työt on jaoteltu hyvin kärkevästi, miestä ei mielellään oteta assistentiksi ja naisen on hyvin vaikea päästä eteenpäin sihteeritasolta. Tällä hetkellä olen työssä, jossa työpanostani arvostetaan ja meillä tasa-arvo-ongelmat ovat mielestäni suhteellisen pieniä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mielestäni ensimmäisen lapsen jälkeen suhtautuminen oli vielä ihan Ok, mutta toisen lapsen syntymä katsottiin jo vähän ikävästi: tyyliin "tämä tulee firmalle kalliiksi". Toisen lapsen jälkeen vaihdoinkin työpaikkaa, eli en palannut äitiyslomalta vanhaan työhöni. Kun on jo kaksi lasta, niin enää haastatteluissa ei kysytä lapsista tai perhesuunnitelmista. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Myös lapsettomat tulee huomioida tasa-arvosta keskustellessa. Työtehtäviä jaettaessa / työelämässä yleensä olen kokenut eriarvoista kohtelua koska minulla EI ole lapsia. Minun siis oletetaan olevan joustavampi esim. työaikojeen suhteen, koska minun ei tarvitse kiirehtää päivän päätteeksi

hakemaan lasta päiväkodista. Perheelliset pitävät automaattisesti lomansa heinäkuussa, koska päiväkotikiinnitys on kiinni, mutta lapsettomien edellytetään joustavan tässä asiassa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- tradenomimiehet ovat harvemmin sihteeri/assistenttitason tehtävissä, pääsevät suoraan ylemmälle tasolle. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Edellisessä työpaikassa (jossa olin 2009) otettiin kaksi työntekijää samaan työhön: vakituinen ja sijainen. Olin parempi paperilla kuin toinen hakija, joka oli mies. Hänet vakinaistettiin, minut ei. Ja lopulta hän on pitänyt 2009 vuoden jälkeen jo kaksi isyyskuukautta, minä olen lapseton. Mutta myös lapsettomuus on ongelma, eikä tämä ole sukupuolijakautunut. Koska olin tiimini ainoa lapseton, minun oletettiin tekevän ylityöt ja hoitamaan kiireelliset hommat loppuun kun muut lähtivät hakemaan lapsiaan päiväkodeista. Pidin 4 vko kesälomani 3 eri pätkässä, koska lapselliset saivat päättää loma-aikansa ennen minua. Muutkin ikäiseni ovat törmänneet samaan ongelmaan: lapsettomalla ei ole muka syitä olla olematta töissä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Milestäni jo siinä tullaan tasa-arvokysymyksen äärelle kun tradenomi ja kauppatieteidenmaisteri saavat täsmälleen samalla nimikkeellä ja täsmälleen samoista tehtävistä täysin eri palkkaa ja yllättäen tradenomin palkka on pienempi. Asiaa olen perustellut, sillä että palkkauksen ei pitäisi tulla persoonan tai koulutuksen mukaan, vaan tehtävän kuvan ja laadun mukaan ja mielestäni sen pitäisi olla sama. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Miesvaltaisella alalla on vaikea toimia nuorena naisena ilman että sinut arvotetaan ensin ulkonäöllisin perustein. Mitä paremmalta näytät sitä tehokkaammin saat miesten korvat kyllä hörölle mutta näyttöjen täytyy olla extra hyvää tasoa (verrattuna vastakkaisen sukupuolen aikaansaannoksiin) että saat heidät vakuutettua myös älystäsi. This is a mans world. :-). (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kokemuksen perusteella miehet pitävät taukonsa, puhuvat puhelimessa ja juoruilevat työkavereiden kanssa enemmän kuin naiset. Naiset eivät stressaavat ja ovat marttyyreja pitämättömien taukojen ja työmoraalin suhteen. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Perhe-elämän työnantajalle aiheutuvien kulujen jakaminen tasaisesti on tärkein tasa-arvokysymys, joka pitää ratkaista. Toiseksi tärkein on että samasta työstä saa saman palkan. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Pitkää imetystä kannattavana ihmisenä en toivo perhevapaiden tasaisempaa jakautumista silloin kun lapsi alle 1½ vuoden ikäinen. Isät harvemmin pystyvät imettämään. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Nuoret on saatava töihin, vaikkei heillä ole työkokemusta. Raskaus ja lapset kuuluvat elämään ja ne on otettava huomioon työelämässä ja ne teivät saa rajoittaa urakehitystä. Myös yli 50kymppiset ovat hyvää työvoimaa, tietenkin tapauskohtaisesti. Ikärasismista tulisi luopua ja kunnioittaa kaikenikäisiä ihmisiä (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Olen kokenut koko työurani ajan jonkinlaista syrjintää myös ikäni takia. Olen päässyt kohtalaisen hyvin työelämässä eteenpäin ja edelleen (etenkin 50+-ikäisten kanssa työskennellessä) koen "tytöttelyä". (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tasa-arvo kysymys on monimutkainen asia eikä se rajoitu pelkästään sukupuoleen vaan asenteisiin ulkonäköön, syntyperään jne. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- On tietysti hienoa, että samasta tehtävästä maksetaan miehelle ja naiselle sama palkka, mutta onko kovinkaan tasa-arvoista, jos toinen pystyy itsenäiseen työskentelyyn ja saa merkittävästi enemmän aikaiseksi kuin toinen, joka vaatii jatkuvaa ohjausta ja tuotos on heikko. Tasa-arvoista olisi, että palkka maksetaan tulosten perusteella. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mielestäni ei ole kovin suuri ongelma eikä ainakaan suurimpia mihin liiton kannattaisi keskittyä (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Varmasti tärkeä aihe tutkia, Suomessa varmaan asiat aika hyvin verrattuna moneen muuhun maahan. Naisten palkka alhaisempi mutta johtuuko ero pääosin siitä ettei uskalleta pyytää tarpeeksi? (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Mielestäni on käsittämätöntä miten "naisen euro on vieläkin 80 senttiä"! Omalla alallani työntajan antaman tilaston mukaan asiantuntijatehtävissä toimivien naisten palkka on keskimäärin 1 000 euroa pienempi kuin miesten (naisten palkan ollessa keskimäärin 4 200 e ja miesten 5 200 e). Itse en koe koskaan joutuneeni muunlaisen kuin palkkasyrjinnän kohteeksi, mutta kyllä meillä Nordeassakin osataan; työkaverini kertoi juuri pöyristytävästä talon sisäisestä työhaastattelukokemuksesta, jossa oli suunnilleen kyseenalaistettu ko. henkilön ammattitaito, koska hänellä on parivuotias lapsi kotona! Vatsanseutua oli vilkuiltu merkitsevästi ja kysytty myös lapsen takia tulevien sairauspoissaolojen määrää. (anonymo-us@surveypal.com, Kaikki)
- Itse työskentelen naisvaltaisella alalla, mutta olen huomannut, että työnhakutilanteissa miehet saavat työn helpommin kuin naiset vaikka heitä hakijoina olisi määrällisesti vähemmän. Samoin myös miehet etenevät suhteessa enemmän ja korkeammalle kuin naiset. Alallani on vähintään n. 80% naisia, mutta silti ylemmästä johdosta on naisia alle 40%. Kyseessä yli 3000 hlön organisaatio. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Helkkari jos jollakin on töissä asiat niin huonosti että noihin joutuu vastamaan että jokin perhevapaa tms. olisi haitannut oikeasti töihin paluuta tai työsuhteen jatkoa. Todella ala-arvoista työntantajalta.. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Onhan se ihan selvää, että miesten palkka on samoista töistä parempi ja heillä on nopeampi ja nousujohteisempi urapolku kuin vastaavasti naisilla. Perhevapaat ym... ei pitäisi vaikuttaa urakehitykseen ja palkkaukseen, mutta kyllä se vaan näin on, että ne vaikuttavat jokaisella alalla. Muutoinhan naiset tekisivät lapset aikaisemmin eikä vasta silloin kuin tietty asema tai palkkataso on saavutettu. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Olen hakenut uutta työtehtävää nykyisellä työntantajallani kaksi kertaa 30 v. täytettyäni ja saanut paikan molemmilla kerroilla, vaikka olen naimisissa, lapseton ja nainen. Se tieto varmasti on työntantajallakin olemassa, vaikka sitä ei olekaan kysytty. Joskus aiemmin hain muutamia paikkoja, joihin järjestään valittiin nuorempia miehiä, mutta jälkikäteen ajateltuna olen hyvin tyytyväinen siitä, minkä tyyppiseen työhön olen päätenyt eli oli oma onneni etten tullut niihin paikkoihin valituksi. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tasa-arvosta puhutaan ja puhutaan, mutta mitään konkreettista ei kuitenkaan tehdä. Naisen euro on 0,80 senttiä niin kauan, kun liitot antavat sen olla niin. Liittojen on ajettava asiaa: verotustiedothan ovat julkisia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- yleisesti tulisi kiinnittää huomiota myös tasaarvoon perheellisten ja perheettömien välillä. perheelliset tuntuvat ansainneet lapsen teolla automaattisesti etuoikeuden lomien ajankohdassa. itse esimiehenä toimivana olen huomannut kuinka päinvastoin oletetaan aina perheettömien joustavan mm lomien ajankohdassa. paljon puhutaan, että perhelomia pitäviä syrjitään mutta ainakin kokemukseni perusteella viimeisistä kolmesta yrityksestä perheelliset jopa olettavat saavansa paljon etuoikeuksia verrattaessa lapsettomiin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mikään ei ole muuttunut. Työelämä on sovinistinen edelleen työntantajapuolella. Miehillä automaattisesti parempi palkka asemaan katsomatta siitäkin huolimatta, että naiset pitävät puolensa ja ovat avoimesti tuoneet epäkohdat esille. Palkkaerot eivät kaikilta osin johdu siitä, etteivätkö naiset olisi vailla tasa-arvoista palkkausta! (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Lomakkeen kysymysten avulla ei pääse käsiksi syihin, miksi joku tuntee epätasa-arvoa (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ikärasismista ei puhuta koskaan mitään. Tutkikaapa sitä. Itse olen yritykseni nuorimmista toimihenkilöistä eikä sitä aina katsota hyvällä. (anonymo-us@surveypal.com, Kaikki)
- En ole kokenut epätasa-arvoisuutta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Edelleen miehen palkkaus on naisen palkkaa suurempi, syyt tähän? (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ei pitäisi ehkä puhua vain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Monella työpaikalla eivät samoja työtehtäviä hoitavat naisetkaan ole keskenään tasa-arvoisia, miten sitten tasa-arvo miesten kanssa. Miesvaltaisilla aloilla taas suhtautuminen naisten tekemään työhön ei välttämättä ole kovin arvostavaa - keskinäistä kilpailua on. Häirintä on yksi tapa osoittaa tuota arvostuksen puutetta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Itse hain vanhempain vapaalta uusiin tehtäviin, joissa saatoin tehdä töitä joustavasti. Kysymys 12 ei siis oikein kuvaa tehtävääni, koska irtisanouduin itse työpaikastani ja siirryin uusiin erityyppisiin tehtäviin samalla/ ylemmälle tasolle katsantokannasta riippuen. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Epätasa-arvo taitaa olla jokin vanhempien ikäluokkien juttu tai olen ollut onnekas lyhyen urani aikana. En ole koskaan törmännyt epätasa-arvoon missään muodossa, enkä ole kuullut kenenkään kertovan epätasa-arvoisesta kohtelusta työyhteisössäni. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tuntui kurjalta päätyä kyselyn kohderyhmään: 40-vuotias lapseton sinkku tiiminvetäjä pienessä porukassa, jonka jäsenet kaikki naisia. Yritän parhaani mukaan ymmärtää että perhe on tärkein ja että lapset tarvitsevat vanhempiaan ja vanhemmat tarvitsevat lapsiaan. Perhe-elämän sovittaminen työrytmiin on vaativaa, mutta pinna venyy siinäkin kohtaa kun eskarilaisen äiti haluaa 5-6 viikon kesäloman heinä-elokuussa - niin kaikki muutkin. Olen nähnyt senkin että vaativa raskaus muuttaa persoonallisuutta ja vie voimat. Ollako siinä myötätuntoinen äidiksi tulevaa kohtaan vai antaa palautetta heikosta suorituksesta kun kymmenkunta ihmistä odottaa hommien valmistumista? Työpaikalta säännätään myös ikääntyvien vanhempien luokse. Sieltä jättäytyään osa-aikaeläkkeelle ja täyttää työaikaa tekevät laskevat, mikä on seuraava päivä kun osa-aikaeläkeläisten vastuulla olevat työt taas etenevät. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ymmärtääkseni meillä mies/nainen saa jos ei samaa niin lähes samaa palkkaa, ainakin meillä on tasa-arvoinen monikulttuurinen toimintaympäristö (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mies saa korkeampaa palkkaa, vaikka työkokemus ja koulutus on sama naisen kanssa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Nuorena naisena koen tällä hetkellä olevani työssäni jatkuvan tarkkailun kohteena liittyen siihen olenko tai tulenko mahdollisesti lähitulevaisuudessa olemaan raskaana. Tämä ilmenee letkauksina siellä täällä tai suorina kysymyksinä vähän huumorin varjolla. Erittäin ikävää, mutta tosiasia miesvaltaisella alalla ainakin minun kohdallani. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Työnantajani kysyi edellisessä kehitys - ja palkkakeskustelussa että olenko suunnitellut raskautta tai mitä ajatuksia minulla on urasta ja raskaudesta. Tämä loukkasi minua todella paljon ja tuntuu että tämän keskustelun jälkeen minun työnkehitykseeni, motivointiini ja kehittämiseen ei olla keski-tytty juuri ollenkaan. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mielestäni ei pitäisi keskittyä sukupuoleen tasa-arvoasioissa vaan siihen että jokaisen omia vahvuuksia käytettäisiin hyväksi sukupuoleen katsomatta (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- En koe, että minua olisi niinkään kohdeltu huonosti sukupuoleni vuoksi kuin ikäni vuoksi. Hain ensimmäistä varsinaista työpaikkaa vielä opiskellesani ja törmäsin aina samaan. Minulta puuttuu kokemusta ja olen liian nuori. Olisi tehnyt mieli kaikilta kysyä, että mistä minä sitä kokemusta saan jos ei kukaan palkkaa. Onneksi sekin paikka tuli sitten vastaan, joka antoi minulle mahdollisuuden. Tietysti se on ollut havaittavissa myös muuallakin paikoissa, että kun lähenee 30v. ja on nainen niin ei haluta välttämättä palkata, koska oletetaan jäävän kohta äitiyslomalle. Onneksi tämä ei ollut tämänhetkisessä työpaikassani ongelma. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

## 19. Avoin palaute liittyen kyselyyn:

- Hiukan epäselvä 4 portainen asteikko. Olisi voinut selkeästi merkata täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jne. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Vähän hassua että ensin kysytään onko lapsia ja heti perään että oletko pitänyt vanhempainvapaata? Voisi sen Ei vastanneille kehottaa hyppäämään yli tms. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kysymyksessä onko työhönottotilanteessa kysytty perheenperustamisesta ei ollut aikarajaa. Vastasin kyllä, koska minulta on asiaa kysytty kerran, tosin tuosta on n. 10 vuotta aikaa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mielestäni tasa-arvo ei tarkoita vain sukupuolta tai vanhemmuutta, vaan mukaan tulisi laskea ja myös tutkia ikää, koulutusta, työkykyä kulttuuri-taustaa, ulkomuotoa, uskontoa ja seksuaalista suuntautumista koskevat asiat. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Hyödyllinen aihe! (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Hyvä ja tärkeä aihe. Olisi voinut olla pidempikin ja kysymykset syväluotaavampia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Hienoa, että asiaa tutkitaan. Mutta ei tasa-arvo tule palkkausta nostamalla vaan olemalla sen paremman palkkauksen arvoisia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Minulle on kerran työhaastattelussa mainittu, että sukupuoleni vuoksi en olisi tarpeeksi hyvä kyseiseen työhön. Työ oli kirjanpidon assistentin työtä eräässä maalia valmistavassa yrityksessä pääkaupunkiseudulla. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tuskinpa tällaisesta kyselystä saa oikein mitään uutta irti? (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- erittäin hyvä että tähän asiaan kiinnitetään huomiota!!! (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Minut on irtisanottu laillisesti kahdesti. Toisella kertaa olin juuri palaamassa hoitovapaalta, kun yt:t loppuivat ja olisin tullut töihin parin viikon päästä. Lopulta erinäisten vaiheiden jälkeen sain kuitenkin jatkaa toisella osastolla samantasoisia tehtäviä, mutta tehtiin sopimus, että minut irtisano-taan kesän lopussa mikäli ei ole tarvetta jatkaa (liittyen samoihin yt-neuvotteluihin). Siinä kevän mittaan mahan kasvaessa ei heinäkuulla yllättäen enää ollutkaan tarvetta. Kun viimeinen päiväni oli irtisanomisajan jälkeen, aloitti seuraavana päivänä toinen työssäni. Olisin nostanut metelin, mutta töitä saanut oli aiemmin irtisanottu yli 20 vuotta samassa työssä ollut. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- lisää täsmäntäviä kysymyksiä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Vastaukseni perustuvat aiempaan työsuhteeseeni edellisessä työpaikassa, ei nykyisessä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Palasin vastikään vanhempainvapaalta ja työsuhteeni olisi mitä todennäköisimmin irtisanottu, ellen olisi saanut äitiysvapaasijaisuutta, kun tehtävässä aiemmin ollut sijainen oli irtisanottu koeajalla. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Viimeisen taulukon vastausvaihtoehdot huonosti näkyvissä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Hyvä kysely,näistä saadaan tarpeellista ja oikeaa tietoa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- hyvin paljon on varmasti vielä tekemistä tasa-arvon parantamisessa. Naisen euro ei ole edelleenkaan se euro, vaan n. 80 senttiä. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kysymys 13-16 EOS -vaihtoehto puuttuu. Tämä olisi tullut tarpeeseen ainakin kysymys 15 kohdalla. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Viimeisessä kyselyssä ei ole selvää, mikä on vastausten haitari. Numerot ovat 1-4 ja yläpuolella tekstissä lukee täysin eri mieltä täysin samaa mieltä. (?) (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Meitä tradenomeja on jo lapsentekoiänkin ohittaneita. Kysely suunnattu selkeästi vain lisääntymisikäisille. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Kysely tuntui perustuvan vain vanhemmuuteen tai raskauteen liittyvään syrjintään mutta itse arvioisin, että tänä päivänä enemmän syrjitään jo lapsettomia naisia kuin perheellisiä. Osassa työpaikoista tuntuu, että vanhemmuus asettaa eri arvoiseen asemaan kuten antaa automaattisesti etuuden määrittää loma-aika verrattaessa perheettömiin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Olen ollut kaksi vuotta töissä kaupassa (tosin vaihtanut työnantajaa välissä) enkä näiden vuosien aikana ole kokenut epätasa-arvoa työpaikoillani. En myöskään aikaisemmissa kesätyöpaikoissa tai harjoitteluissa ole huomannut eroja. Ehkä johtuu iästäni ja elämäntilanteestani, etten miellä tasa-arvoon muuta kuin erot palkkojen suuruudessa. Mielestäni on menty jo pitkälle, kun asiasta jaksetaan vain jauhaa ja jauhaa. Tärkeämpää olisi katsoa, mikä saa aikaan hyvän ilmapiirin ja yhteishengen työpaikoilla. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Aika yksipuolinen näkökulma tässä tutkimuksessa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Enemmän kysymyksiä muistakin tasa-arvo asioista kuin vain sukupuolesta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Aikakatkaus on aivan liian lyhyt. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Sain lapsen reilu vuosi sitten. Edellinen työsuhteeni päättyi 4 kk ennen äitiysloman alkua. Pääsin äitiysloman jälkeen peräti 2 kk:n määräaikaan työsuhteeseen kunnalle. Omaan yli 18 vuoden monipuolisen työkokemuksen taloushallinnon töistä. Kelpaan kiireellistä täyttämistä vaativiin pätkiin, en vakituiseksi. Selkeästi työhaastatteluissa on koettu negatiivisena asiana se, että minulla on neljä alle kouluikäistä lasta (vaikka minkäänlaisia ongelmia työlle lapset eivät aiheuta). Kysymykset ovat olleet lajia: "Minkä ikäisiä lapset ovat?" "Sairastavatko lapset usein?" "Miten hoito on järjestetty?" jne. Eli usein kysymykset ovat liittyneet suureksi osaksi osaamiseni sijaan perhekokoni ihmettelyyn. Nyt työllistyn vuorotteluvapaasijaisuuteen vajaan vuodeksi julkiselle sektorille, jonka perusteella vastasin ammattiani koskeviin yms. kysymyksiin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Jäin miettimään tuota kysymystä, että parantaisiko pidennetty irtisanomissuoja esim. perhevapaalta palaamisen jälkeen tasa-arvoa työelämässä. Vastasin olevani "melkein eri mieltä =2", ihan siitä syystä, että en oikein ymmärrä, että miten se muka parantaisi tasa-arvoa? Ilmeisesti tästä kuitenkin on joku teoria olemassa, jos tällaista on katsottu aiheelliseksi kysyä... Valottakaapa tätä hieman tarkemmin jossain. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ei osaa sanoa vastaus puuttui...Oliko sittenkin hieman liian kiireellä tehty? (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ihan hyvä, että asiaa tutkitaan. Voisi kyllä johtaa johonkin toimiinkin. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Toivottavasti saatte kyselyllä riittävästi julkisuutta hyvä asian edistämiseksi. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Itsellä ei ole ollut koskaan määräaikaista työsuhteita joten vastaaminen niihin kysymyksiin hankalaa, kohta ei koske minua olisi parempi. Toisaalta kun lapsia on enemmän kuin yksi on kokemuksia perhevapaalta palaamisestakin enemmän kuin yksi, nyt valitsin yhden miten asia meni. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Usein työhaastatteluissa olen törmännyt siihen, että haastattelijat ovat huolissaan yhdistelmästä nainen + alle 30 vuoden ikä. Olettavat, että heti työn saatuaan alle 30-vuotias nainen tulee raskaaksi. Itse olen avoimesti kertonut työhaastattelussa, etten lapsia hanki lainkaan, jotta työnsaanti mahdollisuudet paranisivat, vaikei työnantajalle asia kuuluisikaan. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kyselyssä ei huomioida missä työpaikassa syrjintää on koettu. Omassa esimerkissäni nykyisessä työpaikassa kaikki on pääosin hyvin mutta aiemmissa työpaikoissa on ollut ongelmia. Tuloksia ei pitäisi ajaa ristiin nykyisen työtehtävän kanssa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tämä kysely koskee enemmän pienten lapsien vanhempia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tässä kyselyssä oletetaan, että kysyjä kokee syrjintää, koska hänellä on lapsia. Olen lapsen 50 v ja koen kokeneeni syrjintää lapsellisten työtoverien suunnalta. Työtoveri ilmoittaa, lapsi sairas ja joudun tekemään työtoverin työt. Isät lähetvät parin kolmen viikon isyys-lomalle, kertomatta missä vaiheessa työtehtävät ovat, Joudun tekemään isyyslomalaisten työtehtäviä ilman minkäänlaista tiedon siirtämistä, mitä tämä isyyslomalle



lähtenyt mies on tehnyt. Lapsi taitaa olla tämä päivänä peruste, jolla työtehtävät voi jättää suorittamatta ja siirtää työssä olevalle lapsettomalle työtoverille. Koskaan 25 vuotisen työuran aikana yksikään äiti tai isä ei ole kiittänyt minua siitä, että hoidin hänen työnsä kun hän jäi kotiin lapsi sairas - isyyssloma syyllä. Työnantaja ei ole koskaan kiittänyt saatikka rahallisesti huomionut, että olen hoitanut lennosta näiden lapsellisten työt. Lomat nämä lapselliset pitävät yleisimpinä loma-aikoina, hommia paikkaavat lapsettomat. Mitähän jos kysyisitte seuraavaksi tai huomioisitte kyselyssä, oletko kokenut syrjintää työssä, kun sinulla EI ole lapsia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- En usko kohdanneeni tarpeeksi ongelmia. On kyllä selvää että joudun kahvit keittelemään ehkä hieman usemmin kun olen nuorin nainen talossa, mutta keittää sitä muutkin, myös johtoportaan miehet. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- En löytänyt oikeaa vastausta kohtaan, missä kysyttiin työtilannetta perhevapaan jälkeen. Pätkätyöläisenä jouduin hakeutumaan työelämään uudesta perhevapaan jälkeen, mitään työtä ei ollut valmiina odottamassa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Jos nainen palkataan, niin ainakin Varsinais-Suomessa talousalan tehtäviin haetaan rivien välistä yli 42-vuotiaista naista, jolla on lapset tehtyinä ja näin hakee ikänsä puolesta vakinaista paikkaa. Eli usotaa, että tuleva työntekijä ei uskalla enää vaihtaa paikkaa ikänsä vuoksi, jolloin työnantaja katsoo saavansa vakituisen työntekijän, jolle ei tule enää poissaoloja töistä ja se on eläkeikänsä asti samassa paikassa. En koe syrjivänä jos perhe-suunnitelmista kysytään, koska itse en voi lapsia saada ja näin olen siinä mielessä epäedullisessa asemassa, että en saa työpaikkaa, koska minun uskotaan heti jäävän äitiyslomalle, jos saan vakituisen paikan. Jos todella haluaa sitoutuneen työntekijän useammaksi vuodeksi, kannattaa palkata joku 60-vuotias, joka 90% varmuudella on eläkeikänsä asti. Suurin syrjintä tapahtuu yhä edelleen siinä, että kukaan ei itseään pätevämpää palkkaa..eli ts. mitä hiljaisempi olen ja vaikutan vähän nöyrältä, paikka aukeaa paljon varmemmin, kun jos annan itsestäni pätevän kuvan. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- 13-16 kysymyksissä pitäis olla myös EOS vaihtoehto, esmes itse en tunne nykyistä perhevapaiden käytäntöä, joten en oikein osaa vastata (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Hyvä, että tällaisia kyselyitä tehdään. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Yllättävän ja valitettavan pintapuolinen raapaisu. Onneksi avoimissa kysymyksissä oli annettu tarpeeksi tilaa oikeiden asioiden esiin tuomiselle. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Ikärasismi on myös tasa-arvoa. Sekä nuorten että vanhempien puolesta esiintyy varmasti ikäsyrjintää. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Maariteltää työpaikka tarkemmin, meillä on Suomessa seitsemän (7) henkilöä, globaalisti 8000; kumpaa tarkoitatte kun pyühutte työpaikasta ja työntekijöiden määrästä? (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Sopivan lyhyt, hyvät kysymykset. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Olisiko voinut kysyä millaista suhtautuminen on 1. lapsen ja 2. lapsen jälkeen (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Vastasin kyselyssä, että en ole saanut tasa-arvoista kohtelua vanhemmuuden takia --> minulla ei ole lapsia, mutta juuri siitä syystä en ole kokenut saavani tasa-arvoista kohtelua verrattuna perheellisiin. Kysely on nyt mielestäni hieman yksipuolinen ja tehty perheellisten näkökulmaa painottaen. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Sukupuolten välinen tasa-arvo on hyvä kyselyn aihe. Mutta myös ikä ja lapsiasiat voitaisiin myös tutkia. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kyselyssä oletettiin että on ollut työelämässä jäädessään äitiys/vanhempainvapaalle. Itse olin kummassakin tapauksessa työttömänä eikä siis ollut työtä johon palata. Tällaista vaihtoehtoa ei oltu otettu huomioon ollenkaan! (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Oli hyvin perhepainotteinen. Eli tietyille ikäluokalle. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Selkeä kysely. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Kysymysten vastausvaihtoehdot olivat liian rajoittuneita, kyse on monisyydestä asiasta eikä vaihtoehdot antaneet mahdollisuutta avata asiaa joka johtaa epäjononmukaisuuksiin vastauksissa. Muutoin, hyvä ja tärkeä aihe (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mielestäni tasa-arvoiseen kohteluun liittyy paljon muutakin kuin sukupuoli, toisin kuin tämä kysely antaa ymmärtää. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Toimiala valikoima ei kattanut kaikkia aloja. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tämän tyyppisiä kyselyitä kannattaa tuottaa eri aiheista, näistä saa hyvin pikapalautetta jäseniltä. Myös siitä voi tehdä kyselyn miten Tralin toiminnassa voisi vielä paremmin huomioida koko Suomen alueen ettei toiminta olisi liikaa Helsinki painotteista. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- miten tradenomeille suunnatusta kyselystä voi puuttua kohta pankki-, rahoitus- ja talousalalla työskentelemisestä? jos ne eivät kuulu kohderyhmään, olisi ne pitänyt pystyä jättämään kyselyn ulkopuolelle. Itse toimin tilitoimistossa kirjanpitäjänä, enkä huomannut alavalikossa yhtään sopivaa vaihtoehtoa (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Tässä ei oteta huomioon sitä, että jos/ kun on ollut perhevapaalla useasti, niin kokemukset vaihtelevat eri kertojen välillä (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- hyvä, ytimekäs kysely (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kohdan 18 vastausta tukeakseni ilmeisesti tällaiset kyselyt ovat tarpeen jotta mahdolliset epäkohdat saadaan esille että sellaisia on jos niitä on. Onneksi olen itse välttynyt kyselyn kysymysten mukaisilta ongelmatilanteilta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Hieman hakalaa vastata perhevapaaseen kun ikää 50-v ja olen ollut kyllä hoitovapaalla ennen mutta siitä on jo kauan.... (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Itse palasin takaisin samaan toimenkuvaan hoitovapaalta. Muutaman kuukauden töissäkäymisen jälkeen oli kehityskeskutelut, jossa esimiehen kanssa yhdessä arvioitiin suoritustasoni. Suoritustasoni oli sitä luokkaa, että palkkaa olisi pitänyt tulla tuntuva korotus (palkka jäänyt "laahaamaan" perhevapaan (2v) vuoksi). Henkilöstöpäällikkö katsoi ettei palkankorotusta voida antaa, koska olen ollut vähän aikaa töissä eli mikäli en olisi ollut perhevapaalla niin korotus olisi ollut aiheellinen. Kyllä naisilla valitettavasti perheenperustaminen vaikuttaa palkkaan ja uraan sanoipa muut mitä tahansa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- tarpeellinen kysely ja ajankohtainen aihe (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- kysymys nro 12, koski puhtaasti perhelomien jälkeen palaamista työhön ja kysymykseen ei voinut vastata todenmukaisesti, koska ei ollut vaihtoehtoa, jossa ei olisi koskaan pitänyt perhelomaa, joten kysymys antaa virheellistä tietoa. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Hyvä, että asiaa selvitetään. Hyvin laadittu kysely. Selkeät kysymykset ja kysely riittävän lyhyt. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Kohta 12: irtisanouduin itse entisestä työpaikastani perhevapaan jälkeen, koska vaihdoin uuteen työpaikkaan suoraan äityysvapaalta. Kysymyksessä olisi tullut huomioida myös työpaikan vaihto vapaan aikana. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- En tiennyt koskeeko kysymykset ainoastaan nykyistä työpaikkaani vai kokemuksiani ylipäättään työelämässäni (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Mitä tämä hyödyttää? (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Koko kyselyn lähtökohta on, että työelämä olisi selkeästi epätasa-arvoista. Jos tutkittavaan kohteeseen ei edes yritetä tutustua objektiivisesti, niin koko kyselyn arvo on varsin kyseenalainen. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- lasten iällä olisi tässä kyselyssä ollut mielestäni merkitystä --> onko tapahtunut viime vuonna, 5 vuotta vai 15 vuotta. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

- Tärkeä aihe, hyvä kysely. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)
- Toivottavasti kyselyn tuloksissa pohditaan myös muuta, kuin sitä miten lapsiperheille saataisiin lisää etuja lapsettomien kustannuksella. (anonymous@surveypal.com, Kaikki)

## Sukupuolten välinen tasa-arvo tradenomien työelämässä

Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista tradenomien työelämässä tutkittiin syksyllä 2012 sähköisen kyselyn kautta. Tutkimus lähetettiin jäsenrekisteristä satunnaisesti valitulle joukolle. Kaksi Laurea-ammattikorkeakoulun liiketalouden P2P-opiskelijaa toteutti tutkimuksen opinnäytetyönään.

Tutkimus sisälsi taustakysymyksiä sekä monivalintakysymyksiä, väittämiä ja avoimia kysymyksiä koskien omakohtaisia kokemuksia sukupuolten välisestä tasa-arvosta työelämässä, työhönottoa, perhevapaiden pitämistä sekä sukupuolten välisen tasa-arvon kehittymistä yleensä. Vastaava tutkimus on toteutettu vuonna 2009, joten tulosten perusteella pystyy arvioimaan myös sukupuolten välisen tasa-arvon kehittymistä tradenomien työelämässä.

### Sukupuoli koetaan suurimmaksi epä-tasa-arvon aiheuttajaksi

Työelämän syrjintä sukupuolen perusteella on lisääntynyt lähes kaikilla tutkituilla alueilla vuodesta 2009. Ainoat alueet, joilla epä-tasa-arvoinen kohtelu oli vähentynyt, olivat perhesuunnitelmista kysyminen työhönoton yhteydessä ja sukupuolinen häirintä tai epäasiallinen kohtelu. Uusina aiheina tässä tutkimuksessa olivat perhevapaan pitäminen ja työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu.

Kysymyksissä omakohtaisista kokemuksista sukupuolten välisestä tasa-arvosta työelämässä kysyttiin sukupuolen, raskauden ja vanhemmuuden vaikutuksista työelämään. Näistä tekijöistä sukupuolella koettiin olevan selvästi suurin vaikutus työelämään, urakehitykseen, palvelussuhteen ehtoihin ja työtehtävien jakoon. Raskauden ja vanhemmuuden perusteella koettu syrjintä oli huomattavasti vähäisempää. Lähes puolet naisvastaajista oli kokenut syrjintää työelämässä ja urakehityksessä sukupuolen pe-

rusteella. Palvelussuhteen ehtoihin, kuten palkkaukseen ja ansiokehitykseen,

sukupuolen koki vaikuttaneen yli puolet naisvastaajista. Kaikilla alueilla syrjintä sukupuolen perusteella oli lisääntynyt vuodesta 2009.

### Perhesuunnitelmista kysyminen työhönotossa vähentynyt vuodesta 2009

Perhesuunnitelmista kysyminen työhaastattelussa tai muuten työhönoton yhteydessä on vähentynyt vuodesta 2009. Nyt hieman yli kolmannekselta oli kysytty perhesuunnitelmista, kun vuonna 2009 tätä oli kysytty melkein puolelta vastaajista. Epäedulliseen asemaan työhönotossa sukupuolen, raskauden vai vanhemmuuden perusteella koki joutuneensa reilu neljännes naisvastaajista. Luku on kasvanut hieman vuodesta 2009.

### Perhevapaan pitämisellä vaikutuksia työsuhteeseen

Tutkimuksessa kysyttiin perhevapaan vaikutuksista työsuhteeseen. Hieman yli joka kymmeneltä naisvastaajista oli määräaikainen palvelussuhde jätetty uusimatta perhevapaan vuoksi. Lähes joka kahdenneltäkymmenenneltä naisvastaajalta määräaikainen palvelussuhde oli katkaistu ja noin joka neljänneltäkymmenenneltä oli vakituinen päätetty. Luvut eivät ole kovin suuria, mutta niitä ei tulisi ilmetä lainkaan.

Lähes kaikki miesvastaajat palasivat perhevapaalta samoihin työtehtäviin, joita olivat hoitaneet ennen perhevapaalle jäämistä. Naisilla vastaava luku oli alle puolet. Miehistä pieni osa palasi hieman muuttuneisiin työtehtäviin samalle asematasolle ja naisista reilu viidennes. Alemmalle tai ylemmälle asematasolle palanneista, joita oli molempia alle kymmenennes, kaikki oli naisia. Pieni osa naisvastaajista kertoi työsuhteen-

sa päättäneen pian perhevapaalta palaamisen jälkeen.

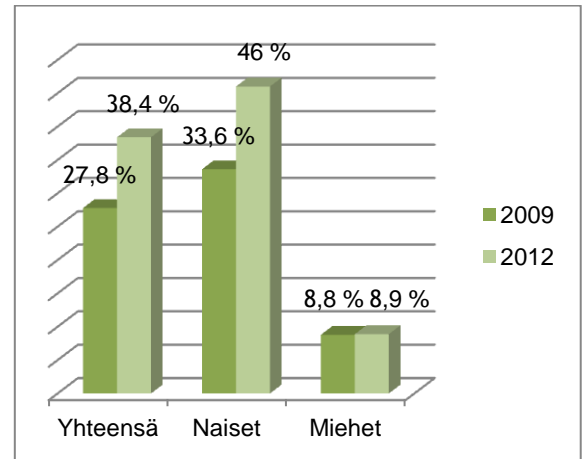
### Perhevapaiden tasaisemman jakamisen koetaan parantavan tasa-arvoa työelämässä

Kyselyssä esitettiin väittämiä sukupuolten välisen tasa-arvon kehittymisestä yleensä, joihin tuli vastata asteikolla 1–4. Vastaajat olivat samaa mieltä (3,2) väittämän kanssa, että perhevapaiden tasaisempi jakaminen edistäisi tasa-arvoa työelämässä. Samaa mieltä (3) oltiin myös siitä, että työnantaja mahdollistaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen joustavasti. Mielipiteet jakautuivat enemmän väittämässä työelämän tasa-arvon parantumisesta viimeisen kolmen vuoden aikana (2,6) ja pidennetystä irtisanomissuojasta perhevapaalta palaamisen jälkeen (2,8).

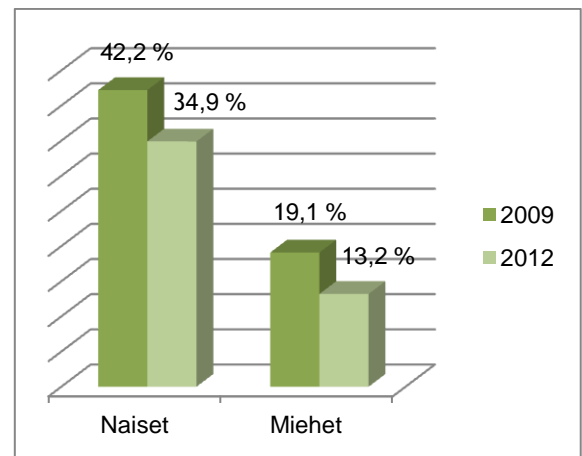
Avoimissa vastauksissa nousi esiin sukupuolten väliset palkkaerot ja naisten hitaampi urakehitys. Syrjintää koettiin sukupuolen lisäksi myös iän perusteella; nuoren naisen asema työhaussa ei ole eduksi, sillä hänen oletetaan jäävän pian perhevapaalle. Kehitysehdotuksina nousivat esiin perhevapaiden tasaisempi jakaminen vanhempien kesken sekä perhevapaasta aiheutuvien kustannusten jakaminen naisten ja miesten työnantajien kesken. Lisäksi tasa-arvotietoa ja -koulutusta tulisi lisätä etenkin yritysjohdolle, sillä epätasa-arvoinen kohtelu on usein tiedostamatonta.

Avoimista vastauksista esiin nousi

- sukupuolten väliset palkkaerot
- naisten hitaampi urakehitys
- nuorten naisten syrjintä



Syrjintä työelämässä 2009 ja 2012



Kysytty perhesuunnitelmista työhönoton yhteydessä 2009 ja 2012



## Tasa-arvokysely 2012

22.11.2012  
Tradenomiliitto TRAL ry  
Koivistoinen, Veltheim  
Laurea-ammattikorkeakoulu



### Taustaa kyselystä

- Tasa-arvokysely sähköisenä kyselynä lokakuussa 2012
- Kysely lähetettiin 4000 TRAL:n jäsenrekisteristä satunnaisesti valitulle vastaajalle
- Vastaajia saatiin 755 kappaletta
- Vastanneista naisia 77,9 % ja miehiä 22,1 %
- Vastausprosentti 18,9
- Järjestyksessään toinen toteutettu tasa-arvokysely



## Keskeisiä havaintoja - yleistä

- Verrattuna vuoden 2009 tuloksiin, epätasa-arvon kokeminen sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella oli lisääntynyt kaikilla tutkituilla alueilla.
  - Sukupuoli oli suurin koettu syrjinnän aiheuttaja.
- Useampi kuin joka kolmas (38,4 %) vastanneista koki joutuneensa joskus työelämässä epäedulliseen asemaan sukupuolensa, raskauden tai vanhemmuuden perusteella.

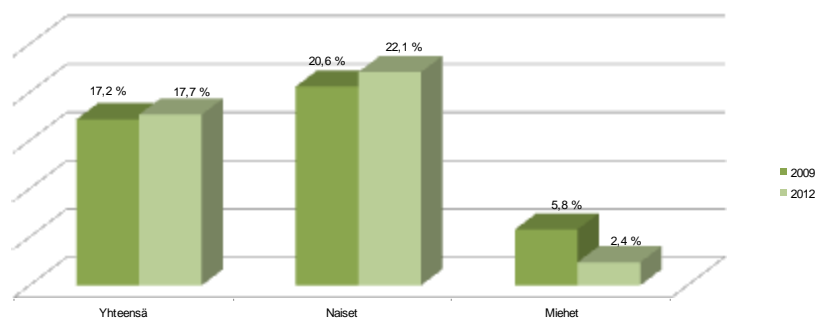


## Syrjintä työhönotossa

- Työhönotossa sukupuoleen, raskauteen tai vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän kohteeksi koki joutuneensa noin joka kuudes (17,7 %) vastanneista.
  - Naisista useampi kuin joka viides (22,1 %) ja miehistä noin joka 40. (2,4 %) koki joutuneensa syrjityksi työhönotossa.
- Naisista useammalta kuin joka kolmannelta (34,9 %) ja miehistä useammalta kuin joka kymmenenneltä (13,2 %) oli kysytty työhönoton yhteydessä perhesuunnitelmista tai omasta tai kumppanin mahdollisesta raskaudesta.
  - Määrä on vähentynyt vuoteen 2009 nähden.



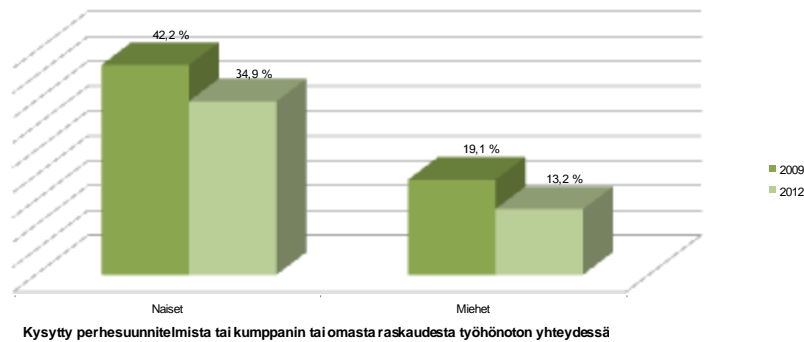
## Syrjintä työhönotossa



Kokenut joskus syrjintää työhönotossa sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella



## Syrjintä työhönotossa

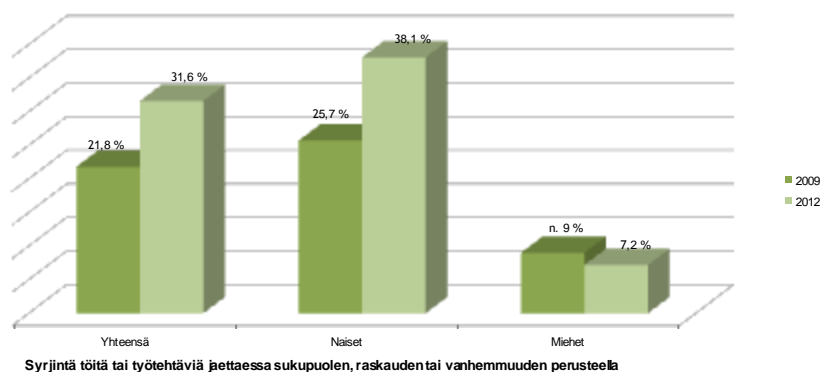


## Syrjintä töitä tai työtehtäviä jaettaessa

- Vajaa kolmannes (31,6 %) vastanneista koki joutuneensa joskus epäedulliseen asemaan töitä tai työtehtäviä jaettaessa sukupuolensa, raskauden tai vanhemmuuden perusteella.
  - Naisista lähes viidennes (38,1 %) ja miehistä harvempi kuin joka 15. (7,2 %) koki syrjintää töitä tai työtehtäviä jaettaessa.



## Syrjintä töitä tai työtehtäviä jaettaessa



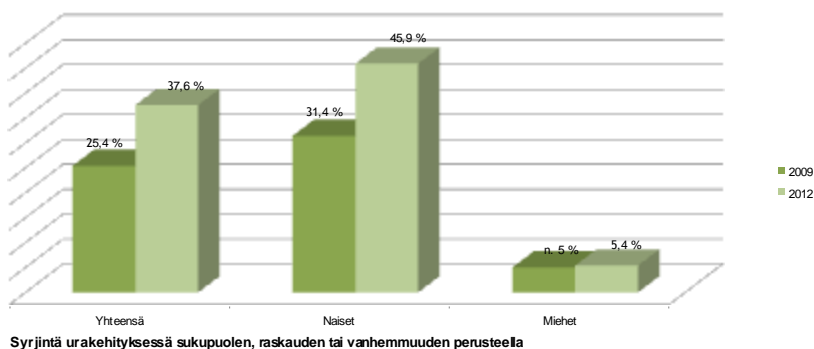


## Urakehitys

- Reilu kolmannes (37,6 %) vastanneista koki sukupuolensa, raskauden tai vanhemmuuden vaikuttaneen joskus epäedullisesti urakehitykseensä.
- Naisista lähes puolet (45,9 %) ja miehistä noin joka 20. (5,4 %) koki urakehityksensä kärsineen jonkun em. seikan takia.



## Urakehitys

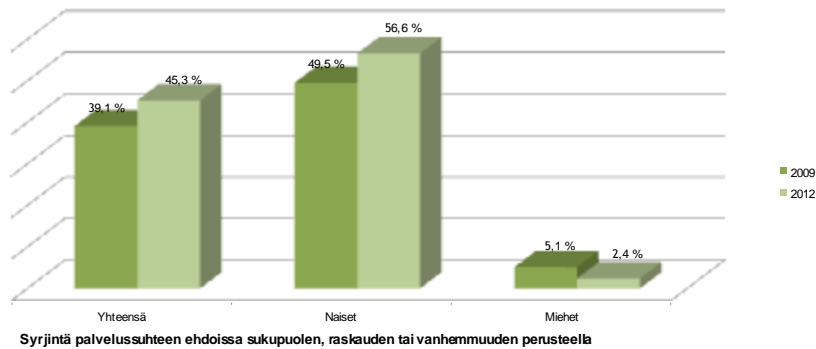


## Palvelussuhteen ehdot

- Vastanneista lähes puolet (25,3 %) koki sukupuolensa, raskauden tai vanhemmuuden vaikuttaneen epäedullisesti palkkaansa, ansiokehitykseensä tai muihin palvelussuhteen ehtoihinsa.
- Naisista yli puolet (56,6 %) ja miehistä noin joka 40. (2,4 %) koki edellä mainittujen seikkojen vaikuttaneen epäedullisesti palvelussuhteen ehtoihinsa.



## Palvelussuhteen ehdot

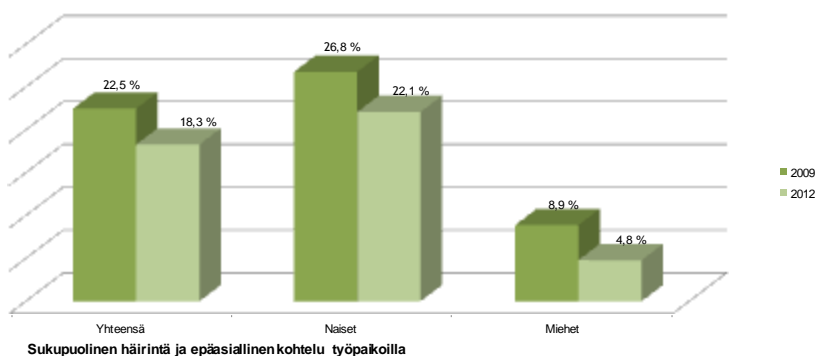


## Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

- Vajaa viidennes (18,3 %) kaikista vastanneista koki joskus joutuneensa sukupuolisen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi.
  - Naisista reilu viidennes (22,1 %) ja miehistä lähes joka 20. (4,8 %) koki häirintää työpaikallaan.
- Määrä on vähentynyt vuoteen 2009 nähden.



## Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

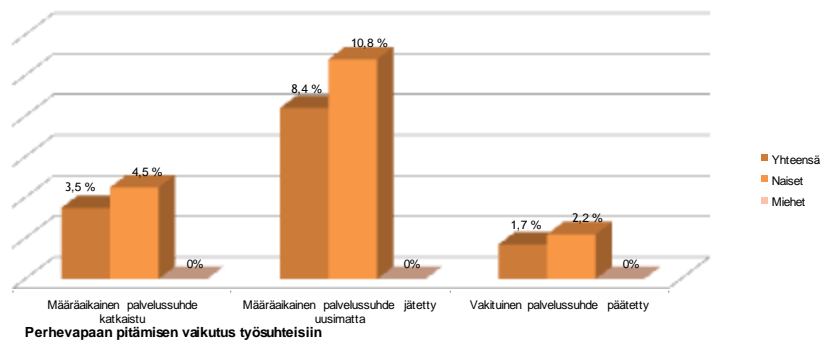


## Perhevapaan pitäminen

- Naisvastaajilla noin joka kymmenennellä (10,8 %) määräaikainen työsuhde oli jätetty uusimatta perhevapaalle jäämisen johdosta.
- Noin joka 20. (4,5 %) naisvastaajista määräaikainen palvelussuhde oli katkaistu perhevapaalle jäämisen johdosta.
- Noin joka 40. (2,2 %) naisvastaajista vakituinen palvelussuhde oli päätetty perhevapaalle jäämisen johdosta.
- Miehillä perhevapaalle jääminen ei ollut vaikuttanut palvelussuhteisiin lainkaan.



## Perhevapaan pitäminen

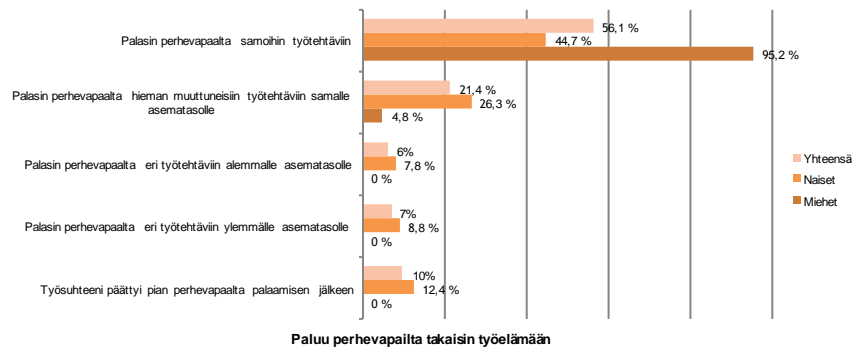


## Paluu perhevapaalta

- Yli puolet (56,1 %) vastanneista palasi perhevapaalta samoihin työtehtäviin, joita hoiti ennen perhevapaalle jäämistään.
  - Miesvastaajista valtaosa (95,2 %) ja naisvastaajista alle puolet (44,7 %) palasi perhevapaalta samoihin työtehtäviin.
- Samalle asematasolle, hieman muuttuneisiin tehtäviin palasi miesvastaajista loput (4,8 %) ja naisvastaajista reilu neljännes (26,3 %).



## Paluu perhevapaalta

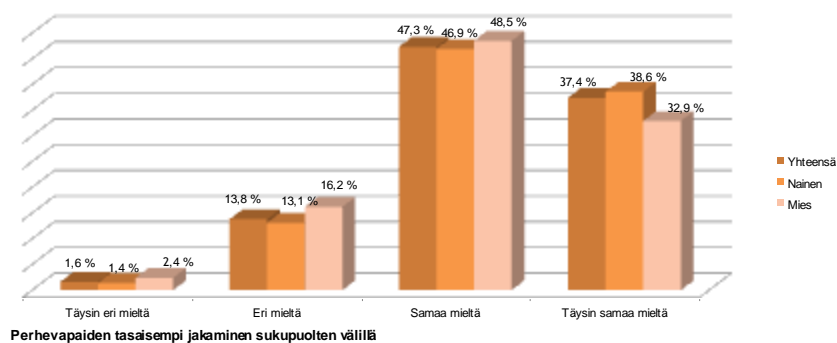


## Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen

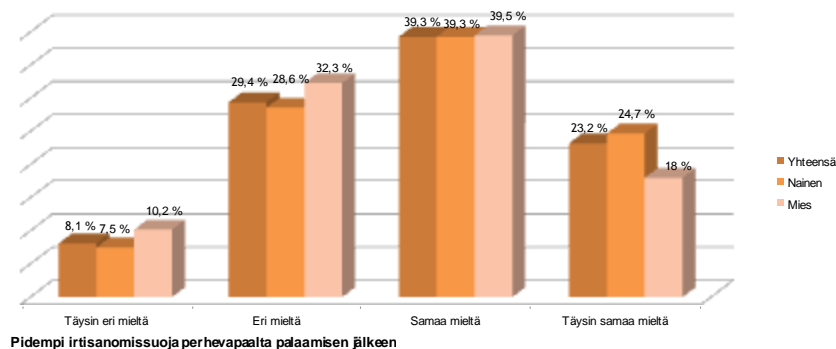
- ”Perhevapaiden tasaisempi jakaminen edistäisi sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä.”
  - Valtaosa vastanneista oli joko samaa (47,3 %) tai täysin samaa (32,9 %) mieltä.
- ”Pidennetty irtisanomissuoja (esim. 6 kk) perhevapaalta palaamisen jälkeen edistäisi tasa-arvoa työelämässä.”
  - Vastanneista runsas kolmannes (39,3 %) oli samaa mieltä.
  - Vastanneista vajaa kolmannes (29,4 %) oli eri mieltä.



## Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen



## Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen

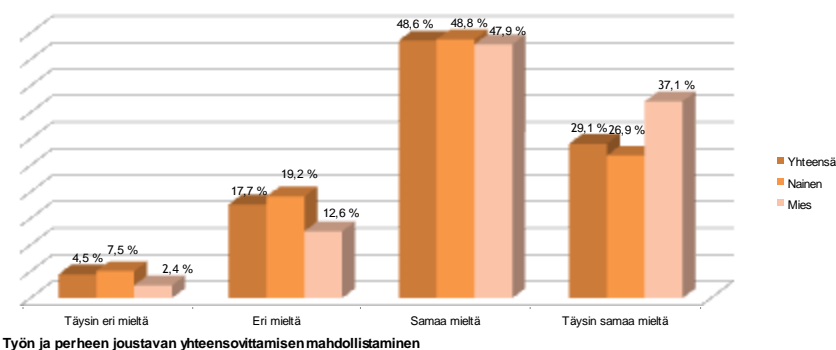


## Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen

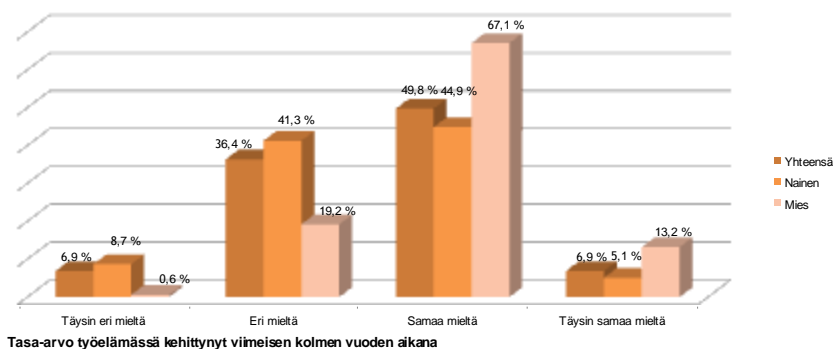
- ”Työnantajani mahdollistaa työn ja perhe-elämän yhdistämisen joustavasti.”
  - Valtaosa vastanneista oli joko samaa (48,6 %) tai täysin samaa (29,1 %) mieltä.
- ”Sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä on parantunut viimeisen kolmen vuoden aikana.”
  - Lähes puolet (49,8 %) vastanneista oli samaa mieltä.
  - Reilu kolmannes (36,4 %) oli eri mieltä.



## Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen



## Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen



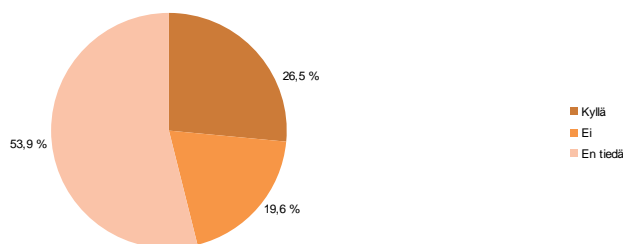
## Tasa-arvosuunnittelu työpaikoilla

- Yli puolet (53,9 %) vastanneista, jotka työskentelivät yli 30 työntekijän yrityksessä, ei tiennyt, onko tasa-arvosuunnitelmaa laadittu.
  - Vastanneista reilu neljännes (26,5 %) vastasi, että työpaikalla on tehty tasa-arvosuunnitelma.
  - Vastanneista vajaa viidennes vastasi, että tasa-arvosuunnitelmaa ei ole tehty.



## Tasa-arvosuunnittelu työpaikoilla

Työpaikallani on tehty tasa-arvosuunnitelma, yli 30 henkilöä työllistävä yritys

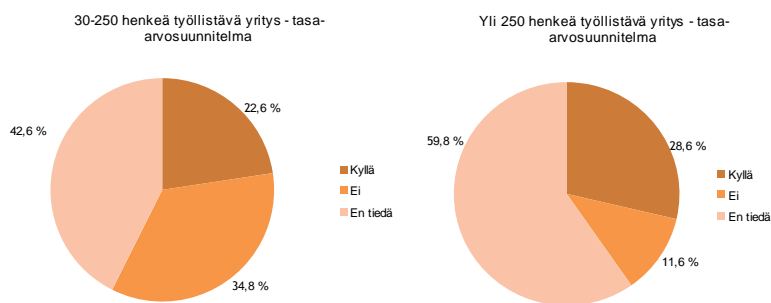


## Tasa-arvosuunnittelu työpaikoilla

- Epätietoisuus tasa-arvosuunnitelmien laatimisesta on suurempaa yli 250 henkeä työllistävissä yrityksissä (59,8 %) kuin 30-250 henkeä työllistävissä (42,6 %).



## Tasa-arvosuunnittelu työpaikoilla



## Millä keinoin tasa-arvoa työelämässä voisi parantaa?

- Avoimissa vastauksissa esiin nousivat seuraavat keinot:
  - Sama palkkaus sukupuolesta riippumatta
  - Palkkatietojen julkisuus
  - Yleinen asennemuutos, ennakkoluulojen poistaminen
  - Tasa-arvoinen kohtelu myös perheettömille
  - Tasa-arvokoulutusta etenkin yritysjohdolle
  - Perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaisempi jakaminen vanhempien työnantajien kesken
  - Isien perhevapaan käytön lisääminen



## Palaute liittyen työelämän tasa-arvokysymyksiin

- Avoimissa vastauksissa esille nousi seuraavia seikkoja:
  - Ikä syrjintä, erityisesti nuorten naisten kohdalla
  - Sukupuolten välinen palkkaero
  - Perheellisten suosiminen perheettömien kustannuksella
  - Naisten hitaampi urakehitys verrattuna miehiin



## Lisätietoja

Tradenomiliitto TRAL ry  
Ratavartijankatu 2  
00520 Helsinki  
[www.tral.fi](http://www.tral.fi)

Johanna Tuovinen, asiamies  
p. 020 155 8803, 040 836 8349  
[johanna.tuovinen@tral.fi](mailto:johanna.tuovinen@tral.fi)







PALAUTE

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Koivistoinen, Sanna-Kaisa  
Veltheim, Lotta

#### **Sukupuolten välinen tasa-arvo tradenomien työelämässä**

Tradenomiliitto TRAL ry antoi toimeksi tutkimuksen sukupuolten välisestä tasa-arvosta syksyllä 2012. Tutkimus oli toteutettu aiemmin vuonna 2009, jolloin nousi esille tradenominaisten heikompi asema työmarkkinoilla. Tutkimusta haluttiin nyt laajentaa ja tarkentaa säilyttäen kuitenkin vertailumahdollisuuden aikaisempaan tutkimukseen.

Toimeksianto piti sisällään:

- tasa-arvoon liittyvän lainsäädännön ja kehittämisprojektien kartoittaminen
- aikaisemman tutkimuskyselyn muokkaaminen
- tutkimuksen tekninen toteutus SurveyPal-ohjelmalla
- tutkimusaineiston analysointi
- tutkimustulosten raportointi
- keskeisten tulosten tiivistäminen TRAL:n julkaisua varten
- tutkimustulosten esittely ja esitysmateriaalin koostaminen

Opinnäytetyön tekijät osoittivat aloitteellisuutta, ajanhallintakykyä ja sitoutumista tutkimuksen tekemiseen. He huomioivat toimeksiantajan toiveet ansioituneesti ja pitivät yllä yhteyden toimeksiantajaan läpi prosessin. Lopputulos vastaa toimeksiantajan odotuksiin erinomaisesti.

Helsingissä 22.11.2012

Tradenomiliitto TRAL ry

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Johanna Tuovinen", with a long horizontal flourish extending to the right.

Johanna Tuovinen  
asiamies, koulutus- ja työvoimapolitiikka  
puh. 020 155 8803 tai [johanna.tuovinen@tral.fi](mailto:johanna.tuovinen@tral.fi)